



## **Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering**

Bach, Henning Bjerregaard; Milhøj, Anders

*Publication date:*  
2009

*Document version*  
Også kaldet Forlagets PDF

*Citation for published version (APA):*

Bach, H. B., & Milhøj, A. (2009). *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. SFI - Det nationale Forskningscenter for Velfærd. Rapport Nr. 09:31  
<http://www.sfi.dk/Default.aspx?ID=4681&Action=1&NewsId=2413&PID=9267>

# REVIEW AF ARBEJDS- MARKEDSSTYRELSENS SURVEY OM REKRUTTERING

A photograph of a man in a workshop, wearing a dark jacket and glasses, working on a lathe. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The man is focused on his work, and the background shows various workshop tools and equipment.

09:31

HENNING BJERREGÅRD BACH  
ANDERS MILHØJ



09:31

# REVIEW AF ARBEJDS- MARKEDSSTYRELSENS SURVEY OM REKRUTTERING

HENNING BJERREGÅRD BACH  
ANDERS MILHØJ

KØBENHAVN 2009  
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

REVIEW AF ARBEJDSMARKEDSSTYRELSENS SURVEY OM REKRUTTERING

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse & integration

Undersøgelsens følgegruppe:

Enevold Dyekjær, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Claus Frederiksen Houmann, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Thomas Hagen Jørgensen, Rambøll Management

Marie-Louise Lindeløv, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Anne Vejen Mathiasen, Arbejdsmarkedsstyrelsen

Anders Rosdahl, SFI

Thomas Westergaard-Kabelmann, Rambøll Management

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978-87-7487-959-6

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Michael Daugaard

Netpublikation

© 2009 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

33 48 08 00

[sfi@sfi.dk](mailto:sfi@sfi.dk)

[www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

SFI's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver SFI's publikationer, bedes sendt til centret.

# INDHOLD

	<b>FORORD</b>	<b>5</b>
	<b>RESUMÉ</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>INDLEDNING OG SAMMENFATNING</b>	<b>11</b>
	1.1 Indledning	11
	1.2 Sammenfatning	13
	1.3 anbefalinger	16
<b>2</b>	<b>VURDERING AF VIRKSOMHEDSSURVEYENS DATAINDSAMLING FORÅRET 2009</b>	<b>19</b>
	2.1 Indledning	19
	2.2 Interview mv.	21
	2.3 Kommentarer specifikt til interviewvejledningen	32
	2.4 Kvalitetskrav til dataindsamlingen	32
	2.5 Dataindsamling blandt komplekse virksomheder	34
	2.6 På forhånd opgivne rekrutteringsforsøg	37
	2.7 Dataindsamling 1. halvår og 2. halvår	38

<b>3</b>	<b>EN STATISTISK VURDERING AF STIKPRØVEUNDERSØGELSEN</b>	<b>43</b>
	3.1 Indledning	43
	3.2 Beskrivelse af RM's undersøgelsesdesign	43
	3.3 RM's beregning af stikprøveusikkerheden	45
	3.4 Vurdering af opregningsmetoden	46
	3.5 Indflydelsen fra enkelte virksomheders svar	49
	3.6 Detaljerede oplysninger om seks stillingskategorier	52
	<b>BILAG</b>	<b>57</b>
	Bilag 1: Spørgeskemaet, forår 2009	57
	Bilag 2: Bilagstabeller	68
	<b>SFI-RAPPORTER SIDEN 2008</b>	<b>89</b>

# FORORD

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) har bedt SFI om at vurdere styrelsens virksomhedssurvey i form af et review. Formålet med surveyen, som gennemføres to gange om året blandt ca. 20.000 udvalgte virksomheder – private såvel som offentlige – er primært at indsamle oplysninger om virksomhedernes forgæves rekrutteringsforsøg inden for de seneste 2 måneder.

Reviewet er inddelt i to dele. Vurderingen af dataindsamlingsprocessen, spørgeskemaet mv. er gennemført af seniorforsker ph.d. Henning Bjerregård Bach og fremgår af kapitel 2. Den statistiske vurdering af stikprøveundersøgelsen og dets design er gennemført af lektor cand.stat. Anders Milhøj fra Økonomisk Institut ved Københavns Universitet og fremgår af kapitel 3. Kapitel 1 er skrevet i fællesskab. Henning Bjerregård Bach har været projektleder på reviewet.

Et udkast til reviewet har været drøftet i følgegruppen for projektet. Cand.stat. Birger Stjernholm Madsen har kommenteret reviewet. Vi takker alle for deres kommentarer.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har finansieret reviewet.

København, december 2009

JØRGEN SØNDERGAARD





## RESUMÉ

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) gennemfører forår og efterår en spørgeskemaundersøgelse blandt aktive danske virksomheder med mindst én ansat om deres rekruttering af medarbejdere og navnlig deres forgæves rekruttering af medarbejdere inden for de seneste 2 måneder. Dataindsamlingen gennemføres af konsulentfirmaet Rambøll Management (RM). De indsamlede oplysninger bruges i AMS' arbejdsmarkedsbalance, som er et centralt redskab i beskæftigelsespolitikken, der klassificerer markedssituationen for ca. 1.000 stillingskategorier som værende præget af enten mangel på arbejdskraft, balance mellem udbud og efterspørgsel eller overskud af arbejdskraft.

Data indsamles via et spørgeskema, som de ca. 20.000 udvalgte virksomheder kan besvare over internettet. Hvis de ikke svarer, bliver de ringet op med mulighed for at svare telefonisk. Cirka 14.000 virksomheder svarer. Hvis virksomhederne har foretaget forgæves rekrutteringer inden for de seneste 2 måneder, bliver de bedt om at besvare maksimalt 10 spørgsmål. I modsat fald bliver de maksimalt bedt om at svare på fem spørgsmål.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) har bedt SFI om at vurdere styrelsens virksomhedssurvey i form af et review.

## VURDERINGEN AF DATAINDSAMLINGEN

I relation til indsamlingen af data fra virksomhedsmedarbejdere fremtræder spørgeskemaet overskueligt, velstruktureret, kortfattet og sprogligt ukompliceret. Spørgeskemaet er forsynet med nogle velanbragte kortfattede vejledninger om forståelse af de centrale begreber. To af disse vejledninger kan imidlertid med fordel omformuleres, så meningen med ”forgæves rekruttering” præciseres yderligere. Web-opsætningen af spørgeskemaet og op søgningen af stillingskategorier, når virksomheder skal knytte stillingskategorier til eventuelle forgæves rekrutteringer, synes at fungere tilfredsstillende.

## STATISTISK VURDERING AF STIKPRØVEUNDERSØGELSEN OG OPREGNINGEN

Stikprøveudtrækningen er baseret på oplysninger fra Købmandsstandens Oplysningsbureau (nu Experian). Stikprøveplanen er veldokumenteret og synes egnet til formålet, idet den muliggør stratificering efter beskæftigelsesregioner, brancher og virksomheders størrelse. Særlige opdelinger er udført for offentlig virksomhed og for komplekse virksomheder, hvor rekruttering ikke nødvendigvis foregår fra samme adresse som arbejdet.

Blandt mindre virksomheder indsamles en vis andel til stikprøven, mens der for større virksomheder tilstræbes en fuldstændig indsamling, men i praksis opnås der ikke svar fra alle udvalgte virksomheder trods genkaldsprocedurer. Bortfaldet vurderes dog ikke at udgøre et større problem. Da ikke alle virksomheder deltager i undersøgelsen, er der tale om en vis stikprøveusikkerhed.

Usikkerheden på det samlede antal forgæves rekrutteringer er efterregnet på datamaterialet fra efteråret 2008 med en anerkendt procedure for stratificerede stikprøver. Konklusionen er, at AMS’ talmæssige angivelse af denne usikkerhed i sine rapporteringer for efteråret 2008 er udtryk for et forsigtigt øvre skøn over usikkerhedens størrelse.

De indsamlede oplysninger underkastes en valideringsproces, hvor mange virksomheder bliver bedt om at kontrollere indberetningerne og eventuelt rette fejl. Dette gør, at oplysningerne i datamaterialet er valide.

## ANBEFALINGER

Selv om spørgeskemaet er sprogligt ukompliceret og overskueligt, er der plads til forbedringer. Det drejer sig navnlig om to af de kortfattede vejledninger om det centrale begreb 'forgæves rekrutteringsforsøg'. Ved at sammenholde de to vejledninger kan visse virksomheder, som alligevel har ansat medarbejdere efter en rekruttering, selv om de ikke kunne få de medarbejdere, som virksomhederne helst ville have, blive i tvivl om, hvad virksomhederne skal svare på spørgsmålet om forgæves rekruttering. Denne tvivl bør minimeres ved at omformulere de to korte vejledende tekster. Det anbefales også at anvende det samme ord i hele spørgeskemaet om det samme begreb eller fænomen.

Interviewernes vejledning om dataindsamlingen og spørgeskemaet trænger til redigering, præcisering og opdatering. I den forbindelse bør det gøres klart for interviewerne, hvornår de kan frafalde at interviewe virksomheder, som de har opnået kontakt med.

Det anbefales, at svarene fra visse betydende virksomheder valideres med de lokale jobcentre eller beskæftigelsesregioner, da sådanne helt detaljerede oplysninger kan have betydning for det lokale arbejde, og da denne udveksling af oplysninger vil tjene som en yderligere validering af de indsamlede data. Det samme gælder svar fra enkeltvirksomheder med væsentlig betydning for de enkelte stillingskategorier.

Det anbefales, at beregninger af stikprøveusikkerheden udføres også på regions- og brancheniveau.

Det anbefales, at AMS i samarbejde med sin dataindsamlingsvirksomhed udvider mulighederne for en forfinelse af stikprøvestratificeringen. Den nuværende definition af stratummet af de største virksomheder, som alle er med mere end 100 ansatte, kan være for grov. Men da oplysningerne om antal ansatte ikke er helt pålidelige, er der rum for forbedring. Det er dog ikke nødvendigvis nogen enkel opgave, da også fx offentlige registre kan give et misvisende billede af antal ansatte på enkeltarbejdssteder. Men en successiv opbygning af svar på spørgsmål om antal ansatte i forbindelse med de halvårige interview af samtlige større virksomheder vil kunne give et pålideligt billede, der efter 1 år eller 2 vil kunne bruges som grundlag for en forbedret stikprøveplan.

Andre anbefalinger af mindre rækkevidde fremgår af kapitel 2 og 3.



# INDLEDNING OG SAMMENFATNING

## 1.1 INDLEDNING

AMS har bedt SFI om at vurdere styrelsens virksomhedssurvey, som gennemføres regelmæssigt to gange om året blandt et repræsentativt udvalgt udsnit af aktive danske virksomheder – private såvel som offentlige. Formålet med surveyen er at belyse rekrutteringssituationen og navnlig forgæves rekrutteringer og mangel på arbejdskraft på det danske arbejdsmarked. Surveyen gennemføres blandt ca. 20.000 udvalgte virksomheder, som resulterer i ca. 14.000 gyldige besvarelser om virksomhedernes opgørelser af mangel på arbejdskraft inden for ca. 1.000 stillingskategorier. Virksomhederne bliver bedt om at tage udgangspunkt i rekrutteringssituationen de seneste 2 måneder op til besvarelsene. Surveyen gennemføres af konsulentbureauet RM.

Surveyens resultater bruges i AMS' arbejdsmarkedsbalance, som er et centralt redskab i beskæftigelsespolitikken i Danmark. I korthed går arbejdsmarkedsbalancen ud på at beskrive og klassificere markedssituationen for de ca. 1.000 stillingskategorier. Markedssituationen kan være præget af mangel på arbejdskraft, balance mellem udbud og efterspørgsel og overskud af arbejdskraft. Klassificeringen foretages ved at sammenholde virksomhedernes oplysninger om forgæves rekruttering inden for de mange stillingskategorier med ledighedsdata indeholdende oplysninger fra lediges cv'er, beskæftigelsesdata og jobomsætningstal. Bereg-

ningsmodellen for arbejdsmarkedsbalancen resulterer i, at hver stillingskategori indplaceres i én af fem grovere kategorier, som beskriver stillingskategoriens markedssituation.<sup>1</sup> Formålet med arbejdsmarkedsbalancen er, at den skal understøtte det daglige arbejde i jobcentrene og beskæftigelsesregionerne. Den skal give jobcentrene information om jobmulighederne i regionen til brug for vejledningen af arbejdssøgende og til igangsætning af aktiveringsforanstaltninger mv.

Det er en meget stor virksomhedssurvey, og den er tilsvarende ressourcekrævende at gennemføre. Efter adskillige års udvikling af virksomhedssurveyen og arbejdsmarkedsbalancen valgte AMS at få SFI til at gennemføre en vurdering af virksomhedssurveyen i form af et review. Hovedformålene med reviewet er mere præcist:

1. En vurdering af surveyens tilgang til at få svar på det, der ønskes besvaret, herunder a) er spørgsmålene i surveyen formuleret, så virksomhederne svarer på det, der ønskes, b) stilles spørgsmålene til de rigtige virksomheder/personer i virksomhederne.
2. En analyse af undersøgelsens stikprøvedesign, herunder en vurdering af, om valg af stratificeringsvariable er optimalt. Den seneste undersøgelses svarprocent inden for de forskellige strata analyseres med henblik på at undersøge den statistiske sikkerhed.
3. En vurdering af de anvendte metoder til opregning af det observerede antal forgæves rekrutteringer fra stikprøvepopulationen til universet, herunder en vurdering af sikkerhed for udsagn vedrørende forskellige størrelseskategorier af stillingsbetegnelser. Baggrunden herfor er et ønske om at sikre en robust vurdering af alle stillingsbetegnelser, også dem, der beskæftigelsesmæssigt er mindst repræsenteret på arbejdsmarkedet.

Desuden ønskede AMS at få en vurdering af, om det – med det nuværende surveydesign – er muligt at opgøre, hvor mange forgæves rekrutteringer der har været halvårligt. Endelig ønskede AMS, at reviewet mundedede ud i forslag og anbefalinger til initiativer til sikring og videreudvikling af surveyredskabet.

---

1. De fem situationer er: tværgående og strukturel mangel på arbejdskraft, mangel på arbejdskraft, paradoksproblemer, balance mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft samt overskud af arbejdskraft.

## 1.2 SAMMENFATNING

### 1.2.1 DATAINDSAMLINGEN

Data er blevet indsamlet via et spørgeskema, som de udvalgte virksomheder kan besvare over internettet via en web-formular. Hvis de ikke svarer, bliver de ringet op og får mulighed for at svare telefonisk. Visse større komplekse virksomheder kontaktes telefonisk for at træffe aftale om besvarelse. Det er oplyst, at svarprocenten er ca. 70, hvilket er ganske højt for en virksomhedssurvey.

Hvis virksomheder har foretaget forgæves rekrutteringer inden for de seneste 2 måneder, kan de maksimalt komme til at besvare 10 spørgsmål. I modsat fald bedes de maksimalt svare på fem spørgsmål. Spørgsmålene er formuleret på et let forståeligt dansk uden brug af fremmedord og lange sætninger, og spørgsmålene, svarmulighederne og svarfelterne er sat klart og overskueligt op. Skemaet er suppleret med seks mindre vejledende instruktioner om forståelse af de centrale begreber og ordvalg, herunder 'forgæves rekruttering'. Vejledningerne virker velanbragte og overskuelige. Dog er der nogle afgørende indholdsmæssige problemer med i vejledningerne, som vi vil komme nærmere ind på senere.

Hvis virksomheden har foretaget forgæves rekruttering, bedes den svare på, hvor mange forgæves rekrutteringer den har foretaget opdelt på virksomhedens stillingsgrupper. I web-formularen angives antallet af forgæves rekrutteringer inden for de enkelte stillingsgrupper i en biblioteksstruktur med ca. 1.000 mulige, på forhånd navngivne, stillingskategorier. Brugen af denne centrale del af web-opsætningen synes at fungere tilfredsstillende.

Alt i alt synes formen, omfanget og den sproglige sværhedsgrad at være passende for en travl virksomhedsmedarbejder, som har fået til opgave at udfylde skemaet. Tidsforbruget i forbindelse med udfyldelsen vil variere alt afhængig af, om virksomheden har haft forgæves rekrutteringer eller ej. Den vil også variere alt afhængig af, hvordan virksomheden er organiseret. I små og mellemstore virksomheder, hvor rekrutteringen foretages fra én og samme del af virksomheden uanset stillingskategori, kan én person formentlig hurtigt finde den information, der skal bruges til skemaets udfyldelse, hvis personen ikke har oplysningerne i hukommelsen. Vanskeligere bliver det, når en virksomhed er så stor, at rekrutteringen foregår i flere afdelinger, som har egen personaleadmini-



stration. I sådanne tilfælde vil det måske kun være muligt centralt at optælle de realiserede ansættelser og ikke de forgæves rekrutteringer. Andre virksomheder har en filial- eller kædestruktur, som kan gøre dataindsamlingen vanskelig på en anden måde afhængig af, om de enkelte filialer er selvstændigt rekrutterende og administrerende, og om de selvstændigt må besvare den slags henvendelser, hvis de også har et selvstændigt virksomhedsnummer.

RM har gennem flere år bestræbt sig på at opbygge en vidensbasis om den slags større virksomheder, som de med en samlet betegnelse kalder 'komplekse virksomheder', for at opnå flere og bedre svar. Det register, hvorfra populationen af aktive danske virksomheder afgrænses, indeholder ikke nogen definition eller afgrænsning af komplekse virksomheder. Det må dataindsamlere selv udlede ud fra forskellige indikatorer i registeret og ud fra erfaringer fra tidligere interviewninger, hvor den slags organisationsformer viser sig i praksis. RM har tilkendegivet, at firmaet betragter dataindsamling blandt komplekse virksomheder som en konkurrenceparameter, som det ikke ønsker at dele med andre. I det metodokument om dataindsamlingen, som SFI har fået stillet til rådighed, er dataindsamlingen skitseret ved uddrag af længere instruktioner om denne særlige indsamling blandt kendte komplekse virksomheder. I afsnit 2.5 beskriver SFI derfor generelt de problemfyldte situationer ved virksomhedsinterview, der opstår ved de forskellige former for organisationer blandt komplekse virksomheder.

Selv om formen, omfanget og den sproglige sværhedsgrad er velvalgt til målgruppen, er der alligevel en række problemer. For eksempel er spørgeskemaets indbyggede vejledninger om fx forståelsen af en forgæves rekruttering uklar, ligesom brugen af centrale ord som 'medarbejdere', 'ansatte' og 'personer' ikke er konsistent og hensigtsmæssig. Der mangler også klarhed i interviewerinstruktionen om, hvilke udtrukne virksomheder intervieweren ved telefonopfølgningen alligevel må frafalde at interviewe og under hvilke omstændigheder. Interviewervejledningen kunne også vinde ved en fornyet redigering, præcisering og ajourføring. Enkelte mindre afgørende forhold omtales i selve fremstillingen.

SFI fremlægger særskilt i afsnit 1.3 anbefalinger til forbedringer af dataindsamlingen på de nævnte punkter.

### 1.2.2 DEN STATISTISKE VURDERING AF VIRKSOMHEDSSURVEYEN

Undersøgelsen gennemføres som en klassisk stikprøveundersøgelse blandt populationen af registrerede virksomheder med mindst én ansat medarbejder. Populationen er afgrænset i virksomhedsregisteret hos det oprindelige Købmandsstandens Oplysningsbureau (nu opkøbt af firmaet Experian). SFI har gennemgået RM's dataindsamling og usikkerhedsberegning i efteråret 2008 og foretaget nogle supplerende beregninger over en alternativ opregningsprocedure. I efteråret 2008 var der 163.320 relevante virksomheder med mindst én ansat. Der udvalgte en stikprøve på sammenlagt ca. 20.000 virksomheder stratificeret efter størrelse, branche og region.

RM inddeler virksomhederne i populationen i 20 brancher, tre størrelsesklasser og i fire regioner. Det giver i alt  $20 * 3 * 4 = 240$  grupper (strata). Nogle få grupper falder bort, fordi der ingen virksomheder findes i gruppen, så der i alt er 237 grupper, hvor der i populationen findes mindst én virksomhed.

Stikprøven indsamles efter følgende stratificerede stikprøveplan: I grupperne af de største virksomheder, dvs. med flere end 100 ansatte, tilstræbes en udvælgelse af alle virksomheder. I gruppen af mellemstore virksomheder, dvs. med mellem 10 og 99 ansatte, tilstræbes en udvælgelse af 15 pct. af virksomhederne. I gruppen af små virksomheder, dvs. med højst ni ansatte, tilstræbes en udvælgelse af 5,5 pct. af virksomhederne. Dette mål forsøges opnået for alle regioner og alle brancher.

Opregningen af observerede antal forgæves rekrutteringer fra stikprøven til den endelige population giver anledning til usikkerhed på de opregnede tal. RM's usikkerhedsberegning, som gengives i AMS' rapporter, vurderes at give et retvisende billede. Dog viser genberegninger og mere teoretiske overvejelser, at RM's beregning til en vis grad overvurderer den statistiske usikkerhed på skønnet over det samlede omfang af forgæves rekrutteringer i populationen. Men da der efterspørges tal for forgæves rekruttering fordelt på stillingskategorier, brancher og regioner, kan denne viden ikke bruges til at nedsætte kravet til den samlede stikprøvestørrelse og dermed billiggøre dataindsamlingen.

Alternative estimationsmetoder, der i højere grad udnytter virksomhedernes indbyrdes størrelsesforhold, diskuteres, da det principielt burde være muligt at mindske fejlriskoen samt formindske stikprøveusikkerheden. Men da de udefra givne oplysninger om virksomhedernes

faktiske antal ansatte ikke er præcise nok, er disse muligheder ikke umiddelbart anvendelige. På længere sigt burde RM dog kunne udbygge en database om antallet af ansatte på de danske arbejdssteder, så disse muligheder kan bringes i anvendelse.

Desuden diskuteres visse konsekvenser af de foretagne opvejsninger fra stikprøvens resultater i forhold til billedet af samtlige danske virksomheders problemer med forgæves rekrutteringer. Denne opvejning kan medføre, at uregelmæssigheder i de afgivne svar risikerer at blive ganget op til betydningsfulde, men muligvis fejlagtige mangetal. Der foreslås derfor en yderligere validering af de indsamlede data, så enkeltvirksomheders svar kontrolleres en ekstra gang, hvis de efter opvejningen får uforholdsmæssig stor betydning for det samlede resultat.

### 1.3 ANBEFALINGER

SFI fremkommer med følgende anbefalinger om dataindsamlingen:

*Vejledninger i spørgeskemaet:* Det anbefales at foretage en opstramning og tydeliggørelse af de vejledende tekster i spørgeskemaet om de centrale nøglebegreber, først og fremmest af 'forgæves rekruttering', så det præciseres, at det drejer sig om forgæves rekruttering af medarbejdere med de ønskede kvalifikationer, også selv om virksomheden valgte at ansætte medarbejdere uden disse kvalifikationer, men som virksomheden alligevel kunne bruge måske i forbindelse med ledsagende ændringer i arbejdsorganiseringen mv. Der gives i en vejledende tekst et eksempel på forgæves rekruttering af en tømrersvend, hvor virksomheden vælger at ansætte en tømrerelev. Dette eksempel bærer deloverskriften "Kvalificeret arbejdskraft". Det anbefales at slette denne deloverskrift, fordi betegnelsen 'kvalificeret arbejdskraft' eller blot 'arbejdskraft' ikke bruges andre steder i skemaet. Det anbefales, at eksemplet med tømrersvenden og tømrereleven indarbejdes i den vejledende tekst om "Forgæves rekrutteringsforsøg".

Der skabes med vejledningen i skemaet uklarhed om, hvorvidt 'ansatte' er ensbetydende med 'medarbejdere'. Der er ingen grund til at have denne uklarhed i deloverskriften til den lille vejledende tekst om forståelsen og opgørelsen af antal ansatte.

*Sprogbrugen i spørgsmålsformuleringerne:* Det anbefales at bruge ordene 'medarbejdere' og 'ansatte', hvor det er muligt, frem for 'personer'. Det anbefales også at bruge ordet 'virksomhed(en)' frem for ordet 'I', fx i spørgsmål 3: "Har den forgæves rekruttering betydet, at I har opgivet ordrer eller aktiviteter?" Spørgsmålet kan godt besvares, selv om vedkommende person (eller dennes nærmeste medarbejdere), der optræder som respondent, ikke personligt behøver at have været involveret i opgivelsen af ordrer eller aktiviteter.

*Interviewvejledningen redigeres og korrigeres:* Den fremlagte generelle interviewvejledning trænger generelt til redigering, præcisering og opdatering som led i kvalitetssikring af dataindsamlingen. Interviewvejledningen må naturligvis heller ikke modsige sig selv i forskellige afsnit eller være i modstrid med spørgeskemaets instruktioner.

SFI har ikke haft adgang til en evt. særskilt interviewerinstruktion for dataindsamling blandt komplekse virksomheder.

*Klarhed for interviewerne om, hvilke virksomheder der skal søges interviewet:* Det anbefales at skabe fuld klarhed for interviewerne om, hvornår en virksomhed skal interviewes. Skal virksomheder interviewes, når de har mindst én ansat medarbejder omkring populationens udtagelsestidspunkt, eller er der andre begrundelser for at undlade at interviewe end fravær af ansatte på dette tidspunkt? I forlængelse heraf anbefales det at præcisere teksten i frafaldskoden, som bruges i denne situation, fx til: "Virksomheden havde ingen ansatte pr. [tidsangivelse]", hvor [tidsangivelse] refererer til populationens udtagelsestidspunkt. Hvis der korrigeres i populationen i forbindelse med brug af denne frafaldskode, anbefales det, at det gøres eksplicit for opdragsgiveren.

*Kvalitetskrav i dataindsamlingen:* Det anbefales at gøre nogle kvalitetskrav eksplicite. Vi ved ikke, om de eksisterer allerede, uden at være nedskrevet. Foruden en eksplicit definition på et gennemført interview eksisterer der formentlig også allerede nogle krav om antal kontaktforsøg til virksomheder for at få dem til at deltage. Der kan også være tale om at stille krav til interviewernes erfaringer med telefoninterview og erfaringer med virksomheder som respondenter. Der kunne fx også være krav om sammensætningen af interviewerkorpsen på undersøgelsen mht. fordelingen af interviewernes erfaringer.

*Gennemsigtighed i besvarelser inden for brancher med komplekse organisationer:* Det anbefales, at der er fuld gennemsigtighed for AMS som rekvirenten af dataindsamlingen vedrørende besvarelseshyppigheden og kvaliteten af besvarelser inden for brancher, som er præget af komplekse organisationer og blandt identificerede komplekse virksomheder. Komplekse organisationer består hovedsageligt enten af meget store virksomheder, som hver især har ét virksomhedsnummer, eller af mindre eller middelstore virksomheder, som hver især har sit arbejdsstedsnummer, men indgår i en filialstruktur under et hoved-/distriktskontor, hvorfra der evt. også rekrutteres til filialer og administreres personale mv. Hospitaler, kommunale og regionale forvaltninger og visse statslige institutioner er eksempler på førstnævnte type, mens den finansielle sektor, ejendomsmæglerbranchen og visse dele af dagligvarebranchen er eksempler på den sidstnævnte type.

# VURDERING AF VIRKSOMHEDS-SURVEYENS DATAINDSAMLING FORÅRET 2009

## 2.1 INDLEDNING

Spørgeskemaets udformning skal vurderes i forhold til sit formål og sin målgruppe, som er virksomheder med mindst én ansat. Formålet er at skaffe oplysninger om forgæves rekrutteringer af nye medarbejdere og få beskrevet, hvilke typer af medarbejdere det drejer sig om, helt ned på stillingskategorier og i hvilket antal. Formålet er desuden at afdække, om den forgæves rekruttering har betydet, at virksomheder har opgivet ordrer, og om virksomhederne forventer flere eller færre ansatte inden for ét år. Spørgeskemaet er anbragt som bilag, således som det er udleveret fra RM.

Vilkårene for dataindsamlere er, at virksomheder på kort sigt ikke kan forvente at påvirke sin rekrutteringssituation ved at deltage i undersøgelsen og være omhyggelig med besvarelsen. Måske kan meget store virksomheder, som er lokalt dominerende, påvirke deres rekrutteringssituation ved deres besvarelse. Ellers er der næppe nogen individuel tilskyndelse for virksomheder til at deltage ud over et almindeligt engagement i erhvervsforhold. Det er derfor vigtigt, at spørgeskemaet er let at udfylde, umiddelbart forståeligt og kortfattet, så virksomhederne ikke bruger for mange ressourcer.

Til dette formål fremtræder spørgeskemaet overskueligt, velstruktureret, sprogligt ukompliceret og kortfattet, og alligevel indeholder det en række velanbragte vejledninger. Selv om helhedsindtrykket er fornuftigt, er der plads til forbedringer, især i de sproglige formuleringer af spørgeskemaet og interviewervejledningen.

Dataindsamlingen foregår ved, at de udtrukne virksomheder får mulighed for at besvare et web-spørgeskema, men de får også tilbud om at deltage i et telefoninterview, hvis de foretrækker det frem for web-besvarelse. Ved web-besvarelse har respondenterne mulighed for at indhente telefonisk assistance hos dataindsamleren eller korrespondere med denne pr. e-mail. Visse virksomheder, som er komplekse, fordi de indgår i en kædestruktur med central eller delvist centraliseret rekrutteringsindsats, eller fordi de lokalt er meget store med adskillige underafdelinger med decentral rekruttering, bliver håndteret telefonisk. Manglende web-besvarelse resulterer automatisk i et antal telefoniske kontaktforsøg for at opnå en besvarelse. Ved web-besvarelse har respondenterne mulighed for at indhente telefonisk assistance hos dataindsamleren eller korrespondere med denne pr. e-mail.

Opsætningen af web-spørgeskemaet indeholder en nødtørftig vejledning til virksomhederne om de centrale begreber og nøgleord i skemaet foruden mulighed for at bruge en teknisk vejledning i brugen af en detaljeret oversigt over knap 1.000 stillingsbetegnelser organiseret i en biblioteksstruktur, som skal bruges ved kvantificering af antal forgæves rekrutteringsforsøg opgjort på hver stillingskategori, som virksomheden forgæves har søgt at rekruttere inden for. Til brug ved telefoninterviews foreligger der en skriftlig interviewervejledning til støtte for interviewer- ne vedrørende alle de tvivlsspørgsmål, der kan opstå under et interview, herunder populationsafgrænsningen, forklaring af de centrale begreber og nøgleord mv. Interviewervejledningen er endnu mere udførlig end vejledningen i det opsatte web-skema.

Designet af dataindsamlingen indeholder den udfordring, at der er én vejledning i spil over for de virksomheder, der benytter web-muligheden, og en anden vejledning i spil over for de virksomheder, som af andre grunde søges telefoninterviewet. De to vejledninger skal helst være konsistente for at undgå, at der ikke optræder en systematisk skævhed i resultaterne afhængig af interviewformen. Interviewervejledningen er en del længere end vejledningen i web-opsætningen, fordi den netop skal vejlede interviewer- ne om tvivlstilfælde. Alene af den grund er mulig-

hederne for skævhed til stede og er tilsvarende svær at minimere. Hvor web-skemaet og interviewervejledningen vejleder om de samme forhold, kan man anderledes sikre sig, at de to vejledninger harmonerer.

Virksomhedssurveyen er en tilbagevendende survey, der gennemføres to gange om året. Derfor er der mulighed for at indhøste erfaringer fra gang til gang og derved forbedre besvarelsernes kvalitet og svarprocenten.

## 2.2 INTERVIEW MV.

Nedenfor tager vi udgangspunkt i dataindsamlingsprocessen i foråret 2009 og dermed i spørgeskemaet fra foråret 2009 og interviewerinstruktionen fra februar 2009. Indledningsvis vil vi se nærmere på, hvem der får tilbuddet om at deltage, og navnlig, hvem interviewererne ved de telefoniske interview og rykning skal interessere sig for at få svar fra.

### A. POPULATIONSAFGRÆNSNING OG FRAFALD

I dokumentet ”Internt metodedokument, januar 2009” står der flere steder, at populationen bl.a. afgrænses ved, at kun virksomheder, der på populationens udtrækstidspunkt har mindst én ansat, har mulighed for at blive udvalgt som deltager i surveyen. Populationsafgrænsningen kan også belyses ud fra de udvalgte virksomheders besvarelser af spørgeskemaets spørgsmål 4, hvor der spørges til antal ansatte ved udgangen af 2008,<sup>2</sup> og spørgsmål 5, hvor der spørges til antal ansatte på interviewtidspunktet. Under afsnit 8: ”Fremgangsmåde ved dataanalysen” i metodedokumentet står der under deloverskriften: ”Endelig datakontrol” et punkt 7: ”Virksomheder, der har svaret 0 ansatte, beholdes i datasættet. Det er svært at skabe populationsdata uden enkeltmandsvirksomheder”. Det fremgår ikke, om der hentydes til besvarelse af spørgsmål 4 eller spørgsmål 5.<sup>3</sup>

---

2. Vi formoder, at referencetidspunktet ”udgangen af 2008” så nogenlunde dækker populationens udtagesetidspunkt.

3. Spørgsmål 5 lyder: ”Hvor mange personer har virksomheden ansat i dag?”



Afgrænsningen af surveyens population omtales også i interviewervejledningens generelle kommentarer under: ”Hvilke virksomheder deltager” (side 5).

”Det er vigtigt at være opmærksom på, at undersøgelsen gennemføres blandt virksomheder med **mindst én person ansat**. Vi har udtrukket virksomhederne fra KOB ud fra dette kriterium. Har virksomheden trods dette alligevel ikke ansatte, eller det kun er fx en mand selv, der ejer den med en medhjælpende hustru (eller en anden person, der ikke betales ATP-bidrag for), så defineres virksomheden som ’ingen ansatte’ og frafalder.”<sup>4</sup> En interviewer, der læser dette, må få det indtryk, at virksomheder, som ikke har ansatte på interviewtidspunktet, heller ikke skal interviewes og derfor noteres under ’frafald’.

Nedenfor gengives de koder, som telefoninterviewerne bruger, når de ikke kan få en virksomhed i tale af den ene eller den anden grund, når virksomheden ikke selv har besvaret via web-skemaet. Ovenfor citerede interviewerinstruktion leder – efter sin ordlyd – frem til brug af kode 4: ”Virksomheden har ingen ansatte”. Den sproglige formulering af kode 4 er uheldig. En virksomhed, som er overgået til at være en enmands-virksomhed på interviewtidspunktet, kan jo ufrivilligt være blevet det, netop fordi der har været foretaget forgæves rekruttering, hvilket ikke kommer frem, hvis interviewet stoppes af denne kode. Hvis koden bruges, skal det være, fordi virksomheden har oplyst/sandsynliggjort, at den var uden for målgruppen på det tidspunkt, hvor populationen blev udtaget, hvilket kunne skyldes, at databasen ikke var ajour. I seneste interview kunne det afgøres ved besvarelse af spørgsmål 4.

#### FRAFALDSKODER

- (1) ☐ Ukendt/ugyldigt telefonnummer.
- (2) ☐ Brev retur og ukendt/ugyldigt telefonnummer (fjernes fra stikprøven i analysen).
- (3) ☐ Virksomheden er lukket (fjernes fra stikprøven i analysen).
- (4) ☐ Virksomheden har ingen ansatte.
- (5) ☐ Det er ikke en virksomhed, men en privat husstand (fjernes fra stikprøven i analysen).
- (6) ☐ Ingen kontakt mulig før efter indsamlingens afslutning (fredag den 3. april 2009).

---

4. KOB er en forkortelse for Købmandsstandens Oplysningsbureau, som nu er overtaget af det internationale firma Experian.

- (7) ☐ Interviewpersonen kan ikke tale dansk.
- (8) ☐ Vi kan ikke finde en person, der kan svare på spørgsmålene.
- (9) ☐ Interviewpersonen ønsker ikke at deltage.
- (10) ☐ Virksomheden er en dublet i forhold til ID-nummer (fjernes fra stikprøven i analysen).

Andre interviewere har måske hæftet sig ved, at der også på side 7 i interviewervejledningen skrives om populationsafgrænsning og frafald på følgende måde:

Frafald:

Hvis virksomheden **ikke havde nogen ansatte ved udgangen af 2008**, så er denne ikke relevant for undersøgelsen. Hvis virksomheden **ikke havde nogen ansatte ved udgangen af 2008 og heller ikke har på nuværende tidspunkt**, falder denne uden for målgruppen – også selvom virksomheden måtte have et givent antal ansatte om sommeren ...

Efter den citerede tekst gengiver interviewerinstruktionen så frafaldskoderne, hvoraf én refererer til foråret 2007. Interviewerinstruktionens frafaldskoder afviger markant fra de frafaldskoder, der hører til surveyen fra foråret 2009. Interviewervejledningens tekst side 7 er imidlertid principielt korrekt nok, selv om sidste halvdel er kluntet formuleret.

I interviewerinstruktionen skal teksterne side 5 og 7 om populationsafgrænsning og frafald sammenskrives, og det bør præciseres, at det er virksomheder uden ansatte på populationens udtagelsestidspunkt, der er afgørende for brugen af bortfaldskode nr. 4. Formuleringen kan fx lyde således: "Virksomheden havde ingen ansatte pr. [tidsangivelse]". Herved ville den referere til den sproglige udformning af spørgsmål 4.

## B. VEJLEDNING AF RESPONDENTER OG INTERVIEWERE VEDRØRENDE CENTRALE BEGREBER I SPØRGESKEMAET

Seks kortfattede vejledende tekster står opført umiddelbart under spørgsmål 1 i web-opsætningen: Der gives instruktion om forståelse af begreberne og nøgleordene: 'Virksomheden', 'Antal ansatte/medarbejdere', 'Nye medarbejdere', 'De seneste to måneder', 'Forgæves forsøg' og 'Kvalificeret arbejdskraft'. Disse begreber/nøgleord fungerer som deloverskrifter for de efterfølgende forklaringer.

Vedrørende '*Virksomheden*': anføres som en generel vejledning: "Med virksomheden mener vi den del af virksomheden, som er beliggende på den pågældende adresse, som er nævnt i brevet." Herefter nævnes et eksempel til forståelse. Der fastslås her, at med ordet virksomhed, som bruges overalt i skemaet, forstås arbejdsstedet beliggende på adressen. Indholdet i denne vejledning gentages i form af lokale vejledninger til spørgsmål 4 og 5 om antal ansatte ved udgangen af 2008 og på interviewtidspunktet.

Vedrørende '*Antal ansatte/medarbejdere*': Den efter deloverskriften følgende definition og omtale vedrører og omtaler alene antal ansatte. Deloverskriften bør derfor rettelig være: '*Antal ansatte*'. Der er ingen grund til, at nogen skal begynde at spekulere over, om antal ansatte er det samme som antal medarbejdere. Det leder frem til, om der i spørgsmålene 6 og 7 menes 'medarbejdere' eller 'ansatte'? Det er i langt de fleste virksomheder formentlig uden betydning. Det underliggende spørgsmål er, om indehaveren (og evt. dennes ægtefælle) også optræder som medarbejder på interviewtidspunktet og om 1 år.

Vedrørende '*Nye medarbejdere*': I den efterfølgende tekst defineres nye medarbejdere som "... personer, virksomheden ønsker at ansætte på almindelige vilkår ...". Begrebet 'nye medarbejdere' defineres altså i relation til, om der eksisterer et ansættelsesforhold. Vejledningen om begrebet er formuleret i relation til spørgsmål 1. Spørgsmålet er, om det med definitionen lykkes helt at udrydde andre utilsigtede forståelser af vendingen 'nye medarbejdere'? Med ordet 'nye medarbejdere' kunne nogle respondenter måske tro, at mislykkede rekrutteringsforsøg af tidligere ansatte ikke tæller med som forgæves forsøg. Man kunne alternativt undvære ordet 'nye' i selve spørgsmålsformuleringen af spørgsmål 1, således at det blev helt klart, at der tænkes på personer, der ikke allerede er ansat på virksomheden.

De øvrige vejledende bemærkninger kommenterer vi nedenfor.

## C. SPØRGESKEMAETS CENTRALE SPØRGSMÅL

### SPØRGSMÅL 1 OM FORGÆVES REKRUTTERING

Spørgeskemaets centrale spørgsmål lyder: "Har virksomheden inden for de seneste to måneder forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere?" med de gensidigt udelukkende svarkategorier:

1. Ja.
2. Nej, vi har heller ikke søgt efter nye medarbejdere.
3. Nej, vi har fundet vores nye medarbejdere.
4. Nej, vi har på forhånd opgivet at finde egnede kandidater.
5. Virksomheden kan/vil ikke svare.

Svarkategori nr. 5 er kun brugbar ved telefoninterview. Svarkategorierne, som begynder med 'Nej', afslører, at der er indlejret et skjult spørgsmål i disse svarkategorier, nemlig hvad grunden er til, at virksomheden ikke forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere? Besvarelsene 1 og 3 er udtryk for aktive bestræbelser for at rekruttere nye medarbejdere, mens besvarelsene 2 og 4 er udtryk for undladelse af rekruttering. Ved intervieweres afkrydsning af besvarelse nr. 5 ved vi ikke, om virksomheden har søgt at rekruttere eller ej. Ved web-besvarelse af spørgeskemaet er det for så vidt uproblematisk, at der er indlejret et sådant skjult spørgsmål i besvarelsesmulighederne, så længe besvarelsesmulighederne er så få og simple, som i dette tilfælde, hvor respondenter let kan overskue svarmulighederne på skærmen. Det er mere problematisk ved telefoninterview, når og hvis respondenter ikke kan se svarmulighederne. Så er det op til interviewer at få præsenteret svarmulighederne i det skjulte spørgsmål, og derved kan der komme en interviewereffekt ind i billedet.

Teknisk er der et problem ved den sproglige udformning af svarkategori nr. 4, fordi der tales om 'egnede kandidater', hvor der i selve spørgsmålsformuleringen tales om 'medarbejdere'. Det får nogle respondenter til unødigt at spekulere over, om der skulle være begrebsmæssig forskel mellem (at rekruttere nye) 'medarbejdere' og (finde egnede) 'kandidater'. Det er svært at se nogen begrundelse for at bruge to forskellige ord.

Man kan også overveje at splitte svarmulighed nr. 5 op i to: "Virksomheden kan ikke svare" og "Virksomheden vil ikke svare". Der er jo stor forskel på de to begrundelser. Ved gentagne surveys ligger der en værdifuld information for dataindsamlere i oplysningerne om, hvilke virksomheder der ikke kan svare. Ved efterfølgende undersøgelse af systematikker i brugen af denne besvarelse kan man måske finde virksomhedstyper, som man skal henvende sig til på en anden måde eller følge op på anden vis, så man får brugbare svar.

Det afgørende spørgsmål opstår, når virksomheder har søgt efter nye medarbejdere og godt kan og vil svare. Der er så to relevante svarmuligheder i spørgsmål 1: ”Ja” og ”Nej, vi har fundet vores nye medarbejdere”. For mange virksomheder er valget af svarmulighed oplagt, som fx når en virksomhed har ansat samtlige de medarbejdere med de rette kvalifikationer, som den søgte. Eller når en virksomhed slet ikke har fået ansat nogen af dem, som den søgte. Vanskelighederne opstår imidlertid for de virksomheder, som nok har fået ansat nogle medarbejdere som følge af de søgte, men de nye medarbejdere har ikke alle de kvalifikationer og egenskaber, som virksomhederne søgte efter.

I en højkonjunktur kan virksomheder hyppigere blive nødsaget til at gå mere på kompromis med deres ideelle ønsker til medarbejdernes kvalifikationer, hvis de vil have nogen ansat. I den situation har hver virksomhed givetvis sin egen forståelse af, hvorvidt de har søgt forgæves efter nye medarbejdere. Der kan derfor være behov for nogle retningslinjer. I surveyen er der to vejledende bemærkninger om, hvornår en virksomhed har søgt forgæves, og i web-opsætningen er de meget hensigtsmæssigt placeret under det centrale spørgsmål 1 sammen med de fire andre generelle kortfattede instruktioner:

**Forgæves forsøg:** Med et forgæves forsøg menes, at virksomheden (jævnfør tidligere forklaring) inden for de to seneste måneder har afsluttet en rekrutteringsproces uden at ansætte en person på almindelige vilkår.

**Kvalificeret arbejdskraft:** Hvis du eksempelvis har søgt en tømrersvend, men i stedet har måttet ansætte en tømrerelev, er der tale om et forgæves rekrutteringsforsøg.

Denne sidste bemærkning gentages næsten ordret i interviewerinstruktionen under afsnittet ”Definitioner”, side 4. Senere i interviewerinstruktionen under afsnittet: ”Kommentarer til konkrete spørgsmål”, side 7, kommenteres spørgsmål 1 med følgende ene kommentar: ”Der spørges til **kvalificeret** arbejdskraft. Det vil eksempelvis sige, at hvis respondenter har fået stillingerne besat, men ikke af medarbejdere med de ansøgte kvalifikationer, så er der tale om forgæves rekruttering.”

Der skal knyttes adskillige kommentarer til disse retningslinjer omkring fastlæggelse af forgæves forsøg, særligt for de virksomheder,

som vælger at ansætte nogle medarbejdere, som ikke eller kun delvist opfylder virksomhedernes ønsker.

Den første kommentar angår den første af de to vejledende bemærkninger, som tydeligvis angår den situation, hvor der slet ikke ansættes nogen person(er) som følge af rekrutteringsforsøget. Desuden vejledes der om, at resultatet af rekrutteringsprocessen først kan gøres op, når (virksomheden mener, at) rekrutteringsprocessen er afsluttet. Interviewervejledningen adresserer mere eksplicit afsluttede rekrutteringsprocesser både side 4 midtfor og 5 midtfor. Når skemaets vejledende bemærkning ikke afgrænses til nærmere bestemte typer af rekrutteringsprocesser, må virksomhederne formode, at den vedrører alle afsluttede rekrutteringsprocesser og definerer, hvornår der er tale om forgæves forsøg, jf. formuleringen: ”Med forgæves forsøg menes, ...” Og bemærkningen siger videre, at forgæves forsøg optræder, når virksomheden ”... har afsluttet en rekrutteringsproces uden at ansætte en person ...” Men i den efterfølgende vejledende bemærkning om kvalificeret arbejdskraft siges det imidlertid udtrykkeligt, at der godt kan være tale om forgæves forsøg, også selv om der ansættes en person, nemlig tømrereleven i eksemplet. Taget for pålydende er der en modstrid mellem de to vejledende bemærkninger.

For det andet bruges der i selve skemaets egen vejledning nederst side 3 benævnelsen: ”Kvalificeret arbejdskraft”. Ingen af de to ord bruges i spørgsmålsformuleringerne. Nogle virksomheder kan – ved web-besvarelse – begynde at fundere over en mulig forskel på ordene ”medarbejdere”, som bruges i spørgsmålsformuleringerne, og ”arbejdskraft”. Når man desuden bruger tillægsordet ’kvalificeret’ foran ’arbejdskraft’, bliver uklarheden i forhold til, om der er en indholdsmæssig forskel, ikke mindre. Desuden er det uklart, om der er en tilsigtet begrebsforskelle mellem ’kvalificeret arbejdskraft’ og ’egnede kandidater’, hvor sidstnævnte formulering bruges i svarkategori nr. 4 til spørgsmål 1.

For det tredje kan nogle virksomheder begynde at spekulere over eksemplets rækkevidde. Selv om eksemplet med tømrersvenden og tømrereleven er godt og håndgribeligt, drejer eksemplet sig om en formaliseret og institutionaliseret kvalifikation (en faglært arbejdskraft med svendebrev), som virksomheden ikke får opfyldt. Hvis den efterspurgte medarbejders kvalifikationer alternativt består i erfaringer med en bestemt slags arbejde, altså en kvalifikation man ikke så let kan formalisere og dokumentere, så er det vel også kvalificeret arbejdskraft. Hvis den

efterspurgte medarbejders kvalifikationer alene angår menneskelige kvalifikationer, som mødestabilitet, omhu, eftertanke, pålidelighed (og måske også nogle basale læse-, skrive- og regnefærdigheder), så er det vel også kvalificeret arbejdskraft, der efterspørges, selv om det er endnu sværere at sandsynliggøre og dokumentere.<sup>5</sup> Interviewvejledningens allerede citerede kommentar side 7 til spørgsmål 1 ligger på linje med disse betragtninger. Men der er det problem tilbage, at der er en indholdsmæssig forskel på instruktionerne til web-besvarelse og telefoninterview.

SFI formoder, at meningen med den sidste af de to vejledende bemærkninger om kvalificeret arbejdskraft er at få virksomheden til at fokusere på og rapportere rekrutteringsforsøg, hvor de ikke fik ansat medarbejdere med de kvalifikationer, som de forsøgte at rekruttere, også selv om virksomheden valgte at ansætte personer, som ikke opfyldte virksomhedens oprindelige ønsker, men nok kunne bruges i virksomheden og måske på længere sigt varetage de funktioner, som rekrutteringen oprindeligt tog sigte på. Og det giver også mening i beskæftigelsespolitisk henseende at få de oprindelige, men uopfyldte ønsker til kvalifikationer frem, selv om virksomheder i situationen vælger at ansætte andre personer, som de dog mener at kunne gøre brug af evt. med forskellige tilpasninger, omorganiseringer og oplæring.

#### SPØRGSMÅL 2 OM DETALJERET FORGÆVES REKRUTTERING

Web-opsætningen af spørgsmål 2 indeholder en menu og en biblioteksstruktur til at søge knap 1.000 på forhånd indlagte stillingskategorier, som respondenter kan benytte, når virksomheden skal angive, hvor mange medarbejdere virksomheden forgæves har søgt at rekruttere inden for de seneste 2 måneder. Den synes at fungere fint til formålet, hvilket er meget væsentligt for surveyens pålidelighed.

Når virksomheder har angivet, hvor mange medarbejdere virksomheden forgæves har søgt opdelt efter stillingskategorier, stilles det uddybende spørgsmål:

---

5. Med den nuværende udformning af den vejledende bemærkning om kvalificeret arbejdskraft kunne nogen virksomheder måske forledes til at tro, at bemærkningen også tog sigte på at opdele medarbejdere i kvalificerede (tømrersvenden) og ukvalificerede (tømrereleven). Der opstår lidt uklarhed, om surveyen med sin begrebsfastlæggelse kommer til at antyde, at virksomheden har ansat en ukvalificeret medarbejder. Andre af virksomhedens medarbejdere kan være ansat i tilsvarende situationer.

”Du har nu oplyst, at I forgæves har forsøgt at rekruttere >>XX<< medarbejdere. Er du sikker på det tal?” Med svarkategorierne:

1. Ja – meget sikker
2. Ja – nogenlunde sikker
3. Nej.

Besvarelser i de to nederste kategorier medfører, at virksomheden får stillet det uddybende spørgsmål: ”Vi vil gerne vide, hvor sikker du er på antallet. Hvor mange har I mindst forsøgt at rekruttere forgæves, og hvor mange har I højst forsøgt at rekruttere?” Virksomheden kan så angive et mindste antal og et største antal. Hvis forskellen mellem minimums- og maksimumsangivelserne er større end 4, samtidig med at virksomheden har svaret ’Nej’ til at være sikker på det samtalte antal forgæves rekrutteringer, foretages der senere en kontrolopringning til virksomheden for at fastslå det rigtige antal forgæves rekrutteringer.

Som afslutning på spørgsmål 2 kommer der endnu et spørgsmål: ”Er du sikker på, at jobtitlerne er dækkende for de personer, I forgæves har forsøgt at rekruttere?” Med svarmulighederne:

1. Ja – meget sikker
2. Ja – nogenlunde sikker
3. Nej.

Hvis virksomheden svarer ’Nej’, foretages der senere en kontrolopringning til virksomheden for at fastslå jobtitlerne mere præcist. Disse kontrolopkald er betryggende, fordi både den rette stillingskategori og antal forgæves rekrutteringer til stillingskategorien er afgørende for undersøgelsens pålidelighed.

Det foreslås i øvrigt, at ordet ”I” erstattes af ordet ”virksomheden”.

#### SPØRGSMÅL 3 OM OPGIVNE ORDRER OG AKTIVITETER

Det foreslås igen, at man bruger ordet ”virksomheden” i stedet for ”I”, så spørgsmålet lyder: ”Har den forgæves rekruttering betydet, at virksomheden har opgivet ordrer eller aktiviteter i de to måneder?” Nogle eftertænksomme respondenter af især web-skemaet kunne ellers over-



veje, om der er en begrebsmæssig forskel mellem de to ord ”I” og ”virksomheden”, og det er vel ikke tiltænkt.

#### D. BRUGEN AF ORDENE 'MEDARBEJDERE', 'PERSONER' OG 'ANSATTE'

Man bruger lidt i flæng ordene 'personer' og 'medarbejdere' i spørgsmålsformuleringerne. Som ordene bruges, sker det konsistent nok, hvis og når det erindres, at indehaver og evt. medhjælpende ægtefælle ikke medregnes som ansatte, jf. skemaets generelle vejledning under spørgsmål 1. Selv om ordene anvendes korrekt nok, er det ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt over for respondenterne, fordi den samvittighedsfulde respondent kommer til at tænke over, om ordene dækker over indholdsmæssige forskellige begreber. For at forenkle teksterne foreslås det, at ordet 'personer' erstattes af ordet 'ansatte' i spørgsmål 4 og 5, så de to spørgsmål lyder henholdsvis: ”Hvor mange ansatte havde virksomheden ved udgangen af 2008?” og ”Hvor mange ansatte har virksomheden i dag?” Så er der også bedre overensstemmelse med de vejledende undertekster. I det unummererede spørgsmål lige før spørgsmål 3 kunne ”personer” erstattes af ”medarbejdere”, så formuleringen ligger sprogligt i forlængelse af spørgsmål 1, som det jo er en opfølgning på.

I interviewerinstruktionen side 7 er der en vejledende tekst om, hvordan interviewerne skal forholde sig ved telefoninterview ved spørgsmål 4 og 5.

Spørgsmål 4 og 5: ”Hvis en respondent ikke kan oplyse antal *ansatte*, beder vi ham/hende finde tallet eller give sit bedste skøn. Det kan blive nødvendigt at få oplysninger om antal *medarbejdere* fra en anden kontaktperson, hvis den rekrutteringsansvarlige ikke har tilstrækkeligt overblik. ...” (SFI's kursivering).

Formuleringen af spørgsmål 4 og 5 vedrører udelukkende antal ansatte. I det citerede uddrag bruges 'ansatte' og 'medarbejdere' tydeligvis i flæng. Denne brug af ordene bibringer også interviewerne opfattelsen af, at de to ord dækker over det samme. Nogle interviewere kommer måske til at tælle indehaveren eller en medhjælpende ægtefælle med som medarbejdere/ansatte, hvad der måske ikke sker i samme omfang ved webbesvarelser, fordi respondenterne bruger den nærliggende forståelse af 'ansatte', som i øvrigt understøttes af instruktionen i skemaet for så vidt

angår indehaver og medhjælpende ægtefælle ved opgørelse af antal ansatte.

Hvad bruges svaret på spørgsmål 4 om antal ansatte ved udgangen af 2008 i øvrigt til? Bruges de til at korrigere registeroplysningen?

#### E. DEFINITION AF ET OPNÅET INTERVIEW

RM har oplyst, at et opnået interview defineres ved, at virksomheden har besvaret spørgsmålene til og med spørgsmål 6. I spørgeskemaet lyder spørgsmål 6: ”Forventer du, at virksomheden om et år har det samme antal medarbejdere som i dag?” I web-opsætningen kan virksomheder ikke blive færdige med besvarelsen af skemaet, hvis de ikke også svarer på dette spørgsmål. Og der er ikke mulighed for at svare ’ved ikke’, hvad der jo givetvis er mange, der er tilbøjelige til. Derfor vil svaret ”ja” på spørgsmålet givetvis indeholde mange ’ved ikke’-tilkendegivelser. Det er en streng definition af et opnået interview, da det er spørgsmål 1-3, der er de væsentligste emnemæssige spørgsmål, mens spørgsmål 4 og 5 er nødvendige til analytiske formål.

#### F. VIKARER

Der er forskellige instruktioner, som vedrører vikarer udsendt fra et bureau. Hvor skal de rettelig tælles med? Hos virksomheder, hvor de vikarierer, eller hos vikarbureauer, hvor de modtager løn fra? I interviewerinstruktionen side 5 står der, at vikarer – udsendt fra et vikarbureau – der er ude i virksomheder, tæller med hos disse virksomheder. Men den generelle instruktion i selve spørgeskemaet og den specifikke instruktion til spørgsmål 4 definerer antal ansatte som ”... personer, der modtager løn fra virksomheden ...” Vikarer udsendt fra et vikarbureau modtager jo netop ikke løn fra virksomheden og har heller ikke noget ansættelsesbevis fra virksomheden. Så hér er en divergens, som er systematisk ved, at interviewervejledningen evt. slår igennem på telefoninterviewede respondents svar.

## 2.3 KOMMENTARER SPECIFIKT TIL INTERVIEWERVEJLEDNINGEN

Vi forstår, at vejledningen ikke dækker interviewning af komplekse virksomheder, hvorfor der givetvis findes en særskilt interviewerinstruktion, som forholder sig til de forskellige typer af komplekse virksomheder og organisationer. Det antyder RM også i nogle uddrag i metodedokumentet, hvor det beskrives, hvordan konkrete store virksomheder og filialer kontaktes. Af konkurrencehensyn har RM ikke ønsket at fremlægge mere om sin håndtering af sådanne komplekse virksomheder.

Den fremlagte generelle interviewervejledning virker lidt uoverskuelig i sin struktur. Det kan fx afhjælpes ved at lave en nummereret afsnitsinddeling af stoffet og generere en indholdsfortegnelse ud fra dette og herefter strukturere stoffet ud fra inddelingen. Det er fx allerede bemærket, at rekrutteringsforløbsstatus som 'afsluttet', 'igangværende' eller 'netop påbegyndt' både omtales på side 4 og 5. Hvilke virksomheder, der deltager og behandles som frafald, kan også med fordel behandles i rækkefølge, og indholdet skal præciseres. Frafaldskoder skal også opdateres.

## 2.4 KVALITETSKRAV TIL DATAINDSAMLINGEN

Der er mange dimensioner af kvalitet ved dataindsamlinger. Mange af disse tilkendegiver dataindsamlere at være opmærksom på ved sine dokumentationer. Det drejer sig om virksomhedstyper, der må fjernes fra populationen på forhånd for at fjerne irrelevante og invalide virksomheder, breve til virksomheder med forklaring på undersøgelsens formål, telefonisk assistance eller e-mail-assistance under virksomheders web-besvarelse, intervieweres parkeringsmulighed af ikke allerede eksisterende personalekategorier under et telefoninterview, interviewerinstruktion, genopkald på uregelmæssige besvarelser. Nedenfor omtales nogle forhold omkring dataindsamlingen, som har betydning for kvaliteten, men som vi ikke eksplicit har set beskrivelser af håndteringen af, selv om dataindsamlere alligevel allerede håndterer disse forhold.

*Definition på et gennemført interview.* Blandt det fremlagte materiale er der ikke anført en definition på et gennemført interview, hvilket kunne beskrives ved, at bestemte spørgsmål skal være besvaret på en troværdig

måde. I den foreliggende situation kunne en definition fx beskrives ved, at spørgsmål 1 skal være besvaret, og hvis besvarelsen hér angiver, at virksomheden har haft forgæves rekruttering, skal spørgsmål 2 også være udfyldt på en acceptabel måde. Spørgsmål 2 er udfyldt på en acceptabel måde, selv hvis antal forgæves rekrutteringer er meget høj i forhold til antal ansatte, men dette forhold har kunnet bekræftes ved genopkald. Definition på et gennemført interview er en forudsætning for at udregne en svarprocent.

*Minimum af kontaktforsøg.* Der kunne angives et minimum af kontaktforsøg for at få virksomheder til at svare. Disse kontaktforsøg skal ligge inden for virksomhedens åbningstid, hvis de er telefoniske. Har virksomheder afvist at deltage, skal de ikke kontaktes yderligere.

*Mindstekrav til interviewernes erfaringer og kvalifikationer.* Et sådant krav kan have adskillige dimensioner. Det kunne fx være krav om maksimal andel af helt nye interviewere, som interviewer telefonisk på undersøgelsen. Der kan også være særskilte krav til interview af de forskellige former for komplekse virksomheder. Det kan også være krav om en vis mindsteandel af interviewere, der har interviewet virksomheder eller interviewet på den foreliggende virksomhedssurvey. Nogle af disse krav kan ikke stilles første gang, dataindsamleren forestår indsamlingen.

*Eksplicite instruktioner omkring vanskelige forhold.* Indplacering af stillingskategorier blandt de knap 1.000 tilgængelige og brugbare kategorier må ofte volde vanskeligheder. Det vil være nærliggende at oplære interviewerne i, hvilke arbejdsfunktioner de mange stillingskategorier bestrider, så det også bliver lettere at indplacere andre forekommende benævnelser for de brugbare kategorier. Et dyberegående indblik i disse stillingskategoriers arbejdsfunktioner gør det også lettere at afgøre, hvornår der optræder en (ny) stillingskategori, som afviger mere end marginalt fra de brugbare stillingskategorier. Man kunne også forestille sig, at hver interviewer havde detaljeret indblik i stillingskategorier, som findes i et større udsnit af brancherne foruden stillingskategorier, som går på tværs af brancher som fx stillinger inden for administration og it.

## 2.5 DATAINDSAMLING BLANDT KOMPLEKSE VIRKSOMHEDER

Den rette indsamlingsprocedure blandt store organisationer og virksomheder er også med til at højne kvaliteten af indsamlede data og øger svarprocenten. Fra efteråret 2008 har dataindsamleren gjort en ekstraordinær indsats for at indsamle valide data fra såkaldte komplekse organisationer, som er store i sin helhed, enten fordi virksomhederne er meget store arbejdspladser på det sted, hvor de ligger, eller fordi de er store virksomheder ved, at de består af filialer, som agerer under et samlet hovedkontor/administration eller distriktskontor, men hvor de lokale filialer/arbejdssteder ikke har nogen dominerende position på det lokale arbejdsmarked.

Dataindsamleren har tilkendegivet, at håndteringen af disse komplekse organisationer betragtes som en forretningshemmelighed, hvorfor håndteringen af dem kun skitseres ved sparsomme uddrag af interne dokumenter og instruktioner. Derfor behandles problematikken omkring dataindsamling også mere principielt end andre emner.

Der synes at være to adskilte problematikker omkring dataindsamling fra komplekse organisationer afhængig af, hvilken af de to typer det drejer sig om:

### 1. SITUATION: LOKALT STORE ARBEJDSPLADSER MED KUN ÉT VIRKSOMHEDS-/ARBEJDSSTEDS-NUMMER

Arbejdssteder med kun ét virksomhedsnummer, fx hospitaler, universiteter, store politigårde, centralforvaltninger i større kommuner, der udgør hele virksomheden, som har et stort antal ansatte spredt ud på mindre enheder, som ofte selv rekrutterer og bedømmer, om der var tale om forgæves rekruttering. Der findes typisk ikke nogen central opgørelse over antallet af forgæves rekrutteringer, men kun over realiserede ansættelser. Et hospital vil typisk indeholde et begrænset antal stillingskategorier (med forgæves rekruttering), men de kan udgøre en betragtelig andel af et jobcenters samlede antal beskæftigede inden for den pågældende stillingskategori.

Denne hovedgruppe af komplekse virksomheder indeholder en ny dimension af definitionen på en opnået besvarelse. Ikke alene skal et vist antal spørgsmål være besvaret i skemaet. Det må også være relevant, hvor stor en andel af virksomheden/organisationen besvarelsen bygger

på. Det kunne fx være summen af de medarbejdere, som er ansat i de afdelinger, som besvarelsen bygger på, i forhold til samtlige ansatte i alle organisationens afdelinger.

## 1. SITUATION

Store virksomheder med kun ét virksomheds-/arbejdssteds-nummer, men med mange underafdelinger, som ofte ligger geografisk tæt.

	Afdelinger, som er selvstændigt rekrutterende	Fuldt centraliseret rekruttering fra personalekontor
Afdelinger har egen administration herunder rekrutteringsadministration.	1. Problematiske interviewsituation, fordi man kun har et sted (en adresse) at henvende sig til, og opgørelsen skal dække alle afdelinger = hele virksomheden.	3. Kombinationen forekommer næppe.
Centraliseret administration evt. i større enheder i samme virksomhed.	2. Kun uproblematisk, hvis det centrale personalekontor er vidende om samtlige afdelingers rekrutteringer, herunder de forgæves.	4. Interview er muligt med ét fuldt centraliseret kontor, hvis det har overblik over alle afdelingers rekrutteringer, herunder forgæves.

## 2. SITUATION: VIRKSOMHEDSSTRUKTUR MED KÆDE-/FILIAL-STRUKTUR

I den anden hovedtype af komplekse virksomheder indgår arbejdssteder i en virksomhedsstruktur med filial-/kædestruktur, hvor de lokale mindre arbejdssteder med selvstændig lokalt cvr-nr. kan udtrækkes til undersøgelsen. Hvis det lokale arbejdssted ikke har beføjelser til egen rekruttering, kan personalerekruttering foregå centralt eller regionalt. Personalets ansættelsesområde er evt. alle filialerne eller et udsnit heraf med dertil hørende central eller regional fordeling af personalet. Ved central eller regional rekruttering kan de enkelte udtrukne arbejdssteder ikke oplyse om forgæves rekruttering til det lokale arbejdssted, fordi der simpelt hen ikke rekrutteres særskilt til arbejdsstedet. De kan evt. have haft nogle ønsker over for koncernen om allokering af mere arbejdskraft, som ikke er imødekommet. Men hvis det er omkostningsfrit for det lokale arbejdssted at fremkomme med den slags ønsker, er det helt fiktive opgørelser af 'forgæves ønsker'.

## 2. SITUATION

Mindre eller middelstore arbejdssteder, som indgår i en virksomhedsstruktur med hovedkontor/centralforvaltning.

	Arbejdssted er selvstændigt rekrutteringssted	Centraliseret rekruttering via central-/distrikts-kontor
Arbejdssted har selvstændig bemyndigelse til besvarelse af breve/henvendelser.	Uproblematisk at interviewe.	Problematisk at interviewe, fordi det lokale arbejdssted ikke nødvendigvis har viden om forgæves rekruttering, men det kan måske skaffes fra den centraliserede rekrutteringsenhed. Hvis der endvidere samtidigt er rekrutteret til andre afdelinger, er forgæves rekrutteringer til det pågældende arbejdssted i praksis et uklart begreb.
Arbejdssted har ikke selvstændig bemyndigelse til besvarelse af breve/henvendelser.	Problematisk at interviewe et central-/distrikts-kontor med mindre oplysninger om forgæves rekruttering nedskrives eller erindres hér.	Problematisk interview-situation af centrale-/distrikts-kontoret, hvis oplysning om forgæves rekruttering ikke nedskrives dér. Hvis der endvidere samtidigt er rekrutteret til andre afdelinger, er forgæves rekrutteringer til det pågældende udvalgte arbejdssted i praksis et uklart begreb.

Virkeligheden er ofte endnu mere kompleks end anskueliggjort ved de to hovedtyper af komplekse organisationer. For eksempel i 2. hovedsituation i en organisation, hvor filialer er selvstændigt rekrutterende blandt medarbejdere, som arbejder inden for filialledelsens ansvarsområde. Men der kan være dele af filialens medarbejdere, fx it-medarbejdere og sikkerhedsmedarbejdere, som rekrutteres fra et distrikts-/hovedkontor, og som måske betjener flere filialer.

Dataindsamleren er tydeligvis opmærksom på disse kombinationsmuligheder i virksomheders organiseringer, hvilket også fremgår af deres forskellige åbningsskrivelser til virksomhederne umiddelbart før, dataindsamlingen går i gang. Den rette håndtering af de forskellige kom-

binationer har også betydning for den rette regionale opgørelse af forgæves rekrutteringer.

## 2.6 PÅ FORHÅND OPGIVNE REKRUTTERINGSFORSØG

Som virksomhedssurveys gennemføres nu, fremkommer der oplysninger om andelen af interviewede virksomheder, der på forhånd opgiver at rekruttere (egnede) medarbejdere. Denne andel er ikke offentliggjort, men andelen er indeholdt i kategorien af virksomheder, der ikke søger nye medarbejdere.<sup>6</sup> Der indsamles ikke oplysninger om stillingskategorier for disse på forhånd opgivne rekrutteringer.

Man kunne godt – ligesom for forgæves rekrutteringsforsøg – have indhentet oplysninger om stillingsbetegnelser og påtænkt antal medarbejdere for disse på forhånd opgivne rekrutteringsforsøg.

Sådanne oplysninger ville i sagens natur være mere usikre alene af den grund, at rekrutteringsforsøget ikke er blevet gennemført, og at der derfor heller ikke nødvendigvis er taget præcis stilling til, hvilke kvalifikationer og egenskaber virksomheden havde i tankerne. Selv hvis virksomheder, som på forhånd har opgivet at rekruttere, opgiver dette på grund af de påtænkte potentielle medarbejderes markedsløn, kunne denne viden godt være interessant i en arbejdsmarkedspolitisk sammenhæng. Ved at undlade at forfølge dette spor får AMS heller ikke indblik i denne mere usikre viden, men som til gengæld kunne være udtryk for udpræget mangel formentlig inden for begrænsede virksomhedssegmenter, måske også segmenter, hvor rekrutteringen ikke udpræget sker ved søgning i AMS' cv-database.

Inden man evt. forfulgte dette spor nærmere, skulle der naturligvis gennemføres større pilotundersøgelser og andre mere kvalitative interview hos de pågældende virksomheder for at finde de rette spørgsmålsformuleringer mv.

---

6. Jf. fx AMS (2008): Rekruttering 1. halvår 2008.



## 2.7 DATAINDSAMLING 1. HALVÅR OG 2. HALVÅR

AMS har også bedt SFI om at vurdere tidsperioden for dataindsamlingen i henholdsvis 1. halvår og 2. halvår og vurdere, hvorvidt styrelsen ud fra de indsamlede data med rimelighed kan udtale sig om virksomheders forgæves rekrutteringer det pågældende halvår, altså for halvårets samtlige 6 måneder, når det også erindres, at virksomheder angiver deres eventuelle forgæves rekrutteringer i en 2-måneders periode forud for interviewet.

Lad os se på, hvordan interviewningen er foregået tidsmæssigt indtil videre, jf. tabel 2.1.

TABEL 2.1

Den tidsmæssige placering af interviewperioder. Ugenummer.

	1. halvår	2. halvår
2009	7-15	
2008	6-13	35-44
2007	8-16	37-44

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen: Rekruttering 1. halvår og Rekruttering 2. halvår, 2007-2009.  
For året 2008 har AMS dog rettet sine egne oplysninger, hvor der i rapporteringerne er angivet andre interviewperioder.

TABEL 2.2

Tidspunktet for tyngdepunktet af forgæves rekruttering ved ligelig fordeling af interviewene over interviewperioden. Ugenummer.

	1. halvår	2. halvår
2009	7	
2008	3/4	32
2007	8	36/37

Ifølge AMS varierer de opgivne interviewperioder således mellem 8 og 10 uger i varighed. Hvis interviewene havde været ligeligt fordelt over perioden, ville halvdelen være gennemført midt i perioden. En virksomhed, som er blevet interviewet midt i perioden, har midten af sin registreringsperiode på 2 måneder placeret én måned tidligere end midten af interviewperioden. Dette tidspunkt er noteret i tabel 2.2, som midten af de interviewede virksomheders registreringsperioder; altså, hvis inter-

viewene var ligeligt fordelt over interviewperioden. Det er de imidlertid næppe, fordi brevene til virksomhederne med deres adgangskode til web-besvarelse givetvis udsendes stort set samtidigt. Tidspunktet for tyngdepunktet af virksomhedernes registreringsperiode ligger således formentlig endnu tidligere end angivet i tabel 2.2.

AMS sammenligner meget naturligt sine resultater fra forår og efterår med de foregående års tilsvarende resultater. Det kan man også, hvis dataindsamlingsperioden ligger nogenlunde samtidigt i halvåret, hvilket nogenlunde er tilfældet.

Vi har oplysninger om populationen, stikprøven og de opnåede besvarelser for de to interviewrunder i 2008, som også indeholder oplysninger om datoen for de afsluttede interview.

Samlet på ugebasis ses de afsluttede interviewdatoer i tabellerne 2.3 og 2.4 nedenfor. Det ses, at langt hovedparten af interviewene gennemføres inden for ca. 4 uger. De resterende interview, der gennemføres på et senere tidspunkt, er geninterview pga. tvivlsomme svar. I de tilfælde skyldes det sene interviewsluttidspunkt valideringsprocessen. Det kan dog også være vigtige virksomheder, som af en eller anden grund ikke har deltaget ved de første henvendelser.

TABEL 2.3

Antal afsluttede interview samlet ugevis ved begyndelsen af hver uge ved dataindsamlingen i foråret 2008.

Dato	Antal afsluttede interview
Søndag, 10. februar 2008	61
Søndag, 17. februar 2008	4.282
Søndag, 24. februar 2008	4.201
Søndag, 2. marts 2008	2.799
Søndag, 9. marts 2008	2.219
Søndag, 16. marts 2008	533
Søndag, 23. marts 2008	787
Søndag, 30. marts 2008	539
Søndag, 6. april 2008	206
Søndag, 13. april 2008	7

TABEL 2.4

Antal afsluttede interview samlet ugevis ved begyndelsen af hver uge ved dataindsamlingen i foråret 2008.

Dato	Antal afsluttede interview
Søndag, 31. august 2008	52
Søndag, 7. september 2008	3.407
Søndag, 14. september 2008	3.957
Søndag, 21. september 2008	3.270
Søndag, 28. september 2008	2.557
Søndag, 5. oktober 2008	536
Søndag, 12. oktober 2008	226
Søndag, 19. oktober 2008	796
Søndag, 26. oktober 2008	371
Søndag, 2. november 2008	2

Det er altså klart, at svarene i al væsentlighed er indsamlet inden for 1 måned. Hvis den anførte periode for forgæves rekrutteringer på 2 måneder skal tages for pålydende, er det altså højst december-februar og juli-september, der dækkes. Der er altså mere tale om et øjebliksbillede end et billede pr. halvår.

Man kan så videre overveje, om benævnelserne 1. halvår og 2. halvår i titlerne er dækkende. Man kunne også have brugt benævnelserne forår og efterår. Under alle omstændigheder fremgår den pågældende surveys dataindsamlingsperiode af den mere tekniske beskrivelse, som bringes som sidste side af undersøgelsens rapportering ligesom virksomhedernes registreringsperiode på 2 måneder. Heraf fremgår det klart, at dataindsamlingen dækker en del af og ikke et helt halvår.

Man kunne så spørge, om dataindsamlingen kunne tilrettelægges, så AMS kunne udtale sig om rekrutteringer inden for et halvårs samtlige 6 måneder, men med bibeholdelse af virksomhedernes 2-måneders registreringsperiode, fx som noget i retning af Danmarks Statistiks arbejdsstyrkeundersøgelser med interview fordelt ud på næsten alle årets måneder. Det skulle i så fald fx ske med en længere interviewperiode – ja, næsten sammenhængende interviewperiode eller fire interviewrunder om året, hvilket nok skulle kunne administreres, når hver interviewrunde inkl. valideringsprocessen i realiteten ser ud til at kunne afvikles på godt 2 måneder med de hidtidige stikprøvestørrelser. Fire interviewrunder ville indebære, at man kunne lave én runde for hvert kvartal. Det ligger uden for rammerne af dette review at vurdere et nyt undersøgelsesdesign

på fyldestgørende vis. Vi skal derfor blot pege på nogle enkelte nærliggende forhold, som skal overvejes nærmere.

For det første måtte noget af formålet med et sådant design være, at man oftere end to gange om året eller fx efter administrativt eller politisk behov kunne vurdere omfanget og sammensætningen af forgæves rekrutteringer inden for en kortere eller længere periode bagud. Det kunne således bedre tilfredsstille et aktualitetsbehov.

For det andet vil man blandt de helt små og mellemstore virksomheder nok kunne administrere en løbende udskiftning blandt de interviewede virksomheder, så heller ikke små og mellemstore virksomheder blev for overbelastede af at deltage. Anderledes stiller det sig for de større virksomheder med over 100 ansatte, hvor samtlige har skullet deltage to gange om året i surveyens hidtidige design. Spørgsmålet er, om man kunne pålægge dem at deltage flere gange om året? Uanset hvor grænsen lægges for store virksomheder, vil problemet opstå.



# EN STATISTISK VURDERING AF STIKPRØVEUNDERSØGELSEN

## 3.1 INDLEDNING

I dette kapitel gennemgås den tekniske side af RM's stikprøveindsamling, og deres usikkerhedsberegning beskrives. Alle konkrete talhenvisninger vedrører stikprøven fra efteråret 2008.

## 3.2 BESKRIVELSE AF RM'S UNDERSØGELSESDSIGN

Oplysninger om populationen af danske virksomheder stammer fra Købmandsstandens Oplysningsbureau (KOB, nu Experian). Oplysningerne omfatter data om antal ansatte i virksomhederne, men da databasen i sin opbygning er tiltænkt andre anvendelser (fx kreditvurdering), er de tilgængelige oplysninger om netop antal ansatte i populationen af virksomheder ikke helt opdaterede og valide. På den anden side er oplysningerne i øvrigt opdaterede, og de kan næppe erstattes med oplysninger fra andre kilder. RM har selv udbygget oplysningerne med relevante oplysninger om kæder (fx banker med filialer) med fælles personalerekruttering og med mere detaljerede oplysninger om offentlige arbejdspladser. Desuden er der efter objektive kriterier sorteret virksomheder fra. For eksempel er alle virksomheder uden ansatte sorteret fra.

RM inddeler virksomhederne i 20 brancher, tre størrelsesklasser og i fire regioner. Det giver i alt  $20 * 3 * 4 = 240$  grupper (strata). Nogle få grupper falder bort, fordi der ingen virksomheder findes i gruppen, så der er i alt 237 grupper, hvor der i populationen findes mindst én virksomhed.

Stikprøven indsamles efter følgende stratificerede stikprøveplan. I grupperne af de største virksomheder, dvs. med flere end 100 ansatte, tilstræbes en udvælgelse af alle virksomheder. I gruppen af mellemstore virksomheder, dvs. med mellem 10 og 99 ansatte, tilstræbes en udvælgelse af 15 pct. af virksomhederne. I gruppen af små virksomheder, dvs. med højst ni ansatte, tilstræbes en udvælgelse af 5,5 pct. af virksomhederne. Dette mål forsøges opnået for alle regioner og alle brancher.

RM opregner stikprøven til den samlede population af danske virksomheder ved at udstyre hver udspurgt virksomhed med en vægt. Er der fx i praksis udspurgt 5 pct. af de mindste virksomheder i en bestemt branche i en bestemt region, tæller hver af de reelt udspurgte virksomheder med vægten 20. Har en virksomhed svaret, at den mangler 1 udlært murer, regnes denne ene virksomheds bidrag altså som, at der mangler 20 murere blandt små virksomheder i regionen. Dette er helt normalt – ja, faktisk essensen af stikprøveteknikkerne. Men for smalle stillingskategorier, fx specialingeniører, kan det give store relative usikkerheder. Det vil sige, at undersøgelsesdesignet er mindre robust over for smalle stillingskategorier.

I praksis svarer alle virksomhederne ikke på spørgeskemaet, dvs. at der er bortfald af varierende størrelse. Bilagstabel 1 viser oversigten over alle 240 grupper med en angivelse af populationsstørrelsen, den faktisk opnåede stikprøvestørrelse, udvalgsprocenten og de heraf afledte vægte. I visse små grupper, fx hospitaler på Sjælland med ni eller færre ansatte, er udvalgsbrøken langt større end de tilstræbte 5,5 pct., hvilket jo principielt er godt, men kan virke underligt. Det bemærkes også, at der i grupperne af virksomheder med flere end 100 ansatte, hvor alle principielt er udvalgt til stikprøven, alligevel er et ganske stort bortfald, så udvalgsprocenten kun er ca. 50 pct. Det betyder så, at virksomhederne i disse grupper får vægten 2, så en rapporteret mangel på fx 10 personer derved tæller for 20 personer. I tre grupper er der slet ikke opnået nogen svar, så den faktisk opnåede stikprøvestørrelse er lig nul. Disse tre grupper bidrager derfor slet ikke til det rapporterede antal forgæves rekrutteringer.

### 3.3 RM'S BEREGNING AF STIKPRØVEUSIKKERHEDEN

RM beregner usikkerheden ved en *bootstrap*-metode, hvor der foretages en række fiktive gentagelser af stikprøveindsamlingen, hvorefter variationen mellem slutresultaterne for de enkelte stikprøveindsamlinger kan studeres. Imidlertid kan man selvfølgelig ikke gentage den samlede analyse, så i stedet trækkes der stikprøver fra den stikprøve, der allerede er indsamlet. I efteråret 2008 er der indsamlet svar fra 14.055 virksomheder. Fra denne samling af 14.055 virksomheder trækkes altså gentagne gange stikprøver på hver af de 14.055 virksomheder. Det tillades i denne stikprøveudvælgelse, at en virksomhed kan indgå flere gange, så de nye stikprøver på den måde bliver forskellige. Det antages altså, at den indsamlede stikprøve er repræsentativ også for de virksomheder, der ikke er indsamlet, så en gentagelse af svaret fra en enkelt virksomhed kan repræsentere svaret fra en virksomhed, der ikke indgår i den oprindelige stikprøve. Denne metode og variationer af den er anerkendte i den statistiske litteratur om beregning af stikprøveusikkerhed.

I de publicerede rapporter fra AMS angives den herved fundne usikkerhed på følgende måde:

Denne usikkerhed betyder, at det samlede antal forgæves rekrutteringer med 80 pct.s sandsynlighed ligger i intervallet fra 30.000 +/- 1.500.

Denne beregning er eftergjort i forbindelse med dette review af dataindsamlingen, og samme resultat opnås. En alternativ beregning af stikprøveusikkerheden tager udgangspunkt i de kendte variansformler, dog uden hensyntagen til den foretagne stratificering. Herved opnås samme resultat for usikkerheden som RM.

RM foretager denne bootstrap-analyse på den samlede stikprøve helt uanset inddelingen i de 240 grupper, som har forskellige udvælgelsesandsynligheder for de tre størrelsesklasser. Det er principielt forkert, da inddelingen i 240 grupper reducerer den statistiske usikkerhed, og anvendelsen af en mere korrekt procedure ville derfor give en mindre usikkerhed, end RM rapporterer. En raffinering af metoden, så den gentages i hver af de 240 grupper, vil dog give anledning til andre problemer, da den så vil kunne give anledning til falsk høj usikkerhed i de delgrupper, hvor stort set hele populationen faktisk har deltaget i stikprøven.



Hvis der ved hjælp af variansformlerne beregnes usikkerhed, der tager hensyn til inddelingen i 240 grupper, bliver usikkerheden mindre, idet usikkerheden får formen  $\pm 1.313$ .

Præcisionen af en stikprøve afhænger af dens størrelse, så en mindre usikkerhed, end den, der faktisk rapporteres, kan bruges som argument for at mindske kravet til dataindsamlingen. På den anden side er usikkerhedsangivelserne ovenfor udført for det samlede antal forgæves rekrutteringer. Da der også efterspørges resultater for de enkelte stillingskategorier, for enkeltbrancher og for regioner, er det alligevel ikke muligt at begrænse sig til en lavere stikprøvestørrelse, uden at de forskellige delområder vil blive alt for usikkert dækket.

I rapporterne fra AMS er kun denne angivelse af usikkerheden på det samlede tal angivet, men metoderne giver forholdsvis nem adgang til at udføre tilsvarende beregninger for delelementer i de offentliggjorte tal. I tabeller senere i dette review er usikkerheden angivet for visse større stillingskategorier.

### 3.4 VURDERING AF OPREGNINGSMETODEN

Grupperne af store virksomheder, dvs. med flere end 100 ansatte, varierer meget i størrelse, da der i de enkelte regioner og de enkelte brancher kan være ganske få virksomheder. Selvom det i stikprøven tilstræbes, at alle virksomheder af denne type indgår i undersøgelsen, sker det ikke i praksis. Andetsteds vurderes RM's bestræbelser på at minimere dette problem, men det kan ikke bringes helt væk.

En konsekvens er, at der er tilfælde, hvor ingen virksomheder rent faktisk indgår i stikprøven, så gruppen slet ikke repræsenteres, selvom den indgår i populationen. Det giver en undervurdering af det samlede resultat. Men selvom gruppen er repræsenteret i stikprøven, deltager ikke alle virksomheder fra gruppen. Derfor sker der også en opvejning i denne gruppe. Denne opvejning sker ved den samme mekanisme som i de andre grupper. Men da der er store forskelle mellem virksomhedsstørrelserne i denne gruppe – der kan være fra 100 og op til 10.000 ansatte – kan det betyde, at svar fra en stor virksomhed med fx 10.000 ansatte ganges op for at repræsentere manglende svar fra små virksomheder med fx 100 ansatte. Da det kan forventes, at der til en vis grad er en proporti-

onalitet mellem virksomhedsstørrelsen og antal forgæves rekrutteringer, kan det give anledning til en forøgelse af usikkerheden.

En måde at rette op på dette er at ændre vægtberegningen ved at beregne forskellige vægte for virksomheder over 1.000 ansatte og mellem 100 og 1.000 ansatte – altså at dele den nuværende gruppe af store virksomheder op i 'store' med mellem 100 og 999 ansatte og 'meget store' med over 1.000 ansatte. Det ændrer ikke på, at stikprøveplanen skal tilstræbe en fuldstændig dækning i begge størrelsesgrupper, men vægtene og dermed opregningen ændres, og derved forbedres sikkerheden.

I det udleverede datamateriale findes visse oplysninger om det præcise antal ansatte i virksomhederne. Det er derfor muligt at definere denne fjerde størrelseskategori for de allerstørste virksomheder med over 1.000 ansatte. Det betyder, at i hver region og hver branche opfattes virksomhederne med over 1.000 ansatte som en gruppe for sig. Det giver så i alt 320 grupper, men problemet med 'tomme' grupper øges naturligvis, så der i stedet for tre grupper, som er tomme i populationen, nu er 52 grupper, som er tomme i populationen. Herudover er der seks grupper, hvori der i populationen findes virksomheder, men som ikke er repræsenteret i stikprøven.

Bilagstabel 2 viser, hvorledes vægte etc. for denne opdeling virker i praksis.

På denne måde estimeres det samlede antal forgæves rekrutteringsforsøg for Danmark som helhed til 30.888, hvilket er noget højere end de 29.616, der blev estimeret ud fra en inddeling i kun tre størrelseskategorier. Tabel 3.1 viser, hvorledes den samlede mangel estimeres i de fire regioner med denne procedure.

TABEL 3.1

Samlet beregnet antal forgæves rekrutteringer i en 2-måneders periode i efteråret 2008 ved en alternativ stratificering med 320 strata; særskilt for de fire regioner.

Antal forgæves rekrutteringer	
Midtjylland	6.503,54
Nordjylland	3.285,94
Sjælland	15.397,16
Syddanmark	5.701,54

Tilsvarende kan der argumenteres for, at de andre størrelsesgrupper også bør deles op. Der er mange virksomheder med kun en enkelt ansat i stikprøven, og de behandles på samme måde og indgår med samme vægt som virksomheder med op til ni ansatte.

Ud fra den inddeling i kategorier for antal ansatte, der findes i databasen fra KOB (Experian), kan bortfald etc. opstilles, jf. tabel 3.2. Bortfaldet er størst, 45 pct., blandt virksomheder med kun en enkelt ansat, mens det er ubetydeligt, under 15 pct., blandt de få virksomheder med over 5.000 ansatte. De angivne virksomheder med over 25.000 ansatte er muligvis komplekse virksomheder, der ikke indgår korrekt i databasen, men som i en opsplittet form er medtaget andetsteds i tabel 3.2. For hovedparten af størrelseskategorierne er bortfaldet ca. 30 pct.

TABEL 3.2

Virksomhedssurveyens population, stikprøve, bortfaldsandel, rapporterede forgæves rekrutteringer og opregnede forgæves rekrutteringer, når de interviewede virksomheder opdeles i 14 størrelsesgrupper.

Antal ansatte	Population	Brutto- stikprøve	Netto- stikprøve	Bortfald	Mangel	Bidrag
1	46.186	3.538	1.923	0,45647	161	2.616,04
2-4	49.527	3.878	2.724	0,29758	310	5.867,65
5-9	29.630	2.288	1.781	0,22159	340	6.177,33
10-19	18.741	3.785	2.824	0,25390	698	4.623,11
20-49	11.302	2.287	1.709	0,25273	625	3.917,28
50-99	4.548	910	625	0,31319	270	1.833,18
100-199	1.982	1.982	1.440	0,27346	882	1.250,19
200-499	919	919	641	0,30250	616	854,50
500-999	267	267	180	0,32584	426	571,26
1.000-2.499	219	219	162	0,26027	1.150	1.778,70
2.500-4.999	29	29	19	0,34483	50	70,74
5.000-9.999	17	17	14	0,17647	23	32,45
10.000-24.999	12	12	10	0,16667	13	20,72
25.000-	5	5	3	0,40000	3	4,32

Tabel 3.2 viser det faktisk rapporterede antal forgæves rekrutteringer i stikprøven af virksomheder, og hvad disse svar opregnes til ved opregningsmetoden. Ud fra disse tal kan de anvendte grænser ved stratifikationen, dvs. inddelingen af virksomheder i grupper – 1-9 ansatte, 10-99 ansatte og over 100 ansatte – vurderes, og en ny inddeling eventuelt defineres. Desuden kan det vurderes, om de anvendte udvælgelsessand-

synligheder, dvs. at 5,5 pct. blandt de mindste virksomheder og 15 pct. blandt de mellemstore virksomheder, muligvis bør ændres for at mindske den statistiske usikkerhed.

Tankegangen om en eller anden form for proportionalitet imellem antallet af ansatte og antal forgæves rekrutteringer kan naturligvis udvides til endnu flere grupper inddelt efter virksomhedernes størrelse. Men den kan også anvendes til en præcis opvejning, der udnytter det præcise antal ansatte i hver virksomhed. Det gøres ved ratioestimation eller regressionsestimation, der begge ifølge stikprøveteorien giver langt mere præcise estimater. Men det kræver, at antallet af ansatte i de enkelte virksomheder kendes så præcist, at det kan udnyttes til mere end en grov inddeling i størrelseskategorier som ovenfor.

I datamaterialet findes der forskellige typer oplysninger om virksomhedernes samlede antal ansatte. Fra KOB (Experian) er der en variabel med et præcist antal, men kun for visse af virksomhederne. Disse angivelser er desværre mangelfulde, og mange virker fejlagtige. Ved RM's kontrolopkald fremgår det ofte, at antallet af ansatte er forkert opgivet. For virksomheder i stikprøven rettes der op på denne mangel ved, at der spørges om det faktiske antal ansatte. Simple kontroller ud fra den viden, man fx har om store hospitaler i et bestemt postdistrikt, afslører, at angivelsen blot er 'mere end 1.000 ansatte', mens opslag på internettet angiver tal på over 5.000 ansatte. Desuden er der virksomheder med mange (over 10.000) ansatte, der ud fra et alment kendskab til større virksomheder dækker over et hovedkontor (fx et rådhus) og virksomhedens (kommunens) samlede antal ansatte og ikke over antal ansatte på en enkelt adresse.

Det må derfor vurderes, at det ikke ud fra den nuværende viden om virksomhedernes faktiske størrelse er muligt at foretage væsentlige forbedringer af stikprøvedesignet og de tilknyttede opregningsprocedurer. Det er derfor ikke i øjeblikket muligt at udnytte et kendskab til virksomhedernes relative størrelse til at justere indflydelsen fra de enkelte virksomheder alt efter deres relative størrelse.

### 3.5 INDFLYDELSEN FRA ENKELTE VIRKSOMHEDERS SVAR

Stikprøveindsamlingen udføres ved, at svaret for hver virksomhed ganges op med en vægt. Derved kan det konstateres, hvor mange forgæves

rekrutteringer i slutresultatet, der stammer fra den enkelte virksomhed i stikprøven. Bilagstabel 3 er en oversigt over alle virksomheder, hvis svar i den samlede optælling tæller for mere end 50 forgæves rekrutteringer. Det gælder for i alt 87 virksomheder, hvoraf nogle er små og andre store, så antal ansatte faktisk varierer fra en enkelt ansat til mange tusinde. Det vil være naturligt at validere flest muligt fra denne liste ved hjælp af kontrolopkald.

RM har en valideringsprocedure, så en del virksomheder udvalgt efter objektive kriterier kontaktes igen for at validere indberetningen. På den måde er oplysningerne fra 37 af virksomhederne på listen i bilagstabel 3 faktisk valideret i den eksisterende stikprøve. Ved denne validering er der indtastet verbale kommentarer, der gengives i bilagstabel 4. Det ses, at en del af genkaldene skyldes, at virksomhederne er anbragt i forkert størrelsesgruppe – typisk i gruppen med under 10 ansatte i stedet for mellem 10 og 99 ansatte. Derved får virksomheden en vægt på ca. 20 i stedet for ca. 7, og bidraget til den samlede statistik bliver derfor op til tre gange større, end det burde. Selvom denne fejl rapporteres i datamaterialets tekstfelt, synes den ikke at være rettet i datamaterialets talkolonner, så i praksis bidrager disse virksomheder altså med fejlagtige vægte. Fejl af denne type bør undgås i en revision af dataindsamlingsproceduren.

Sådanne procedurer forhindrer i det væsentlige kun fejl, der leder til overrapportering af antallet af forgæves rekrutteringer. En tilsvarende liste, der kunne afdække underrapporteringer, er sværere at udtænke.

RM's procedure for validering har altså fanget 37 af de 87 virksomheder, som hver bidrager med 50 eller flere forgæves rekrutteringer. Det kan derfor anbefales, at RM's kriterier for genkald suppleres med dette kriterium. Desuden bidrager RM's kommentarer for de gennemførte genkald til viden om de forskellige typer af forgæves rekrutteringer, som sikkert vil kunne være til gavn andre steder i analyseprocessen.

Det fremgår af de verbale beskrivelser ved genkaldene, at en del af de store bidrag vedrører deltidsansættelser og kortvarige personalebehov, hvilket ikke er fejl i forhold til specifikationerne, men denne type forgæves rekrutteringer kan i visse sammenhænge dække over andre typer forgæves rekrutteringer af varige fuldtidsansatte. Desuden kan de præcise antal forgæves rekrutteringer af deltidsbeskæftigede være mere skønsmæssigt angivet end for fuldtidsstillinger.

På listen over store bidrag findes virksomheder med meget få ansatte – helt ned til én enkelt ansat. Det kan naturligvis sagtens forekomme i vækstperioder, men det kan også dække over omstruktureringer, hvilket da også fremgår af nogle af de kontrolopkald, der foretages, og hvis resultat fremgår af tekstfelter i datamaterialet. Et problem i denne gruppe kan være, at virksomhederne kan være mindre restaurationer og supermarkeder etc. med en stor andel af deltidsansat personale. Et supermarked med mange deltidsansatte til hver sin 8-timers-vagt kan derfor let have rekrutteret forgæves til mange vagter og derfor have angivet, at det er lige så mange personer, der ikke kunne skaffes.

Det største bidrag på listen i bilagstabel 3 er på 647 forgæves rekrutteringer, som er beregnet ud fra et faktisk svar på 370 forgæves rekrutteringer. Ud fra oplysningerne om postnummer og branche kan man godt identificere virksomheden. Ifølge registeret tilhører virksomheden kategorien af virksomheder med flere end 100 ansatte, men faktisk har den langt flere. Vægten på 1,75 stammer fra, at gruppen er på 35 virksomheder, hvoraf de 20 har svaret. Imidlertid er de fleste virksomheder i gruppen langt mindre end denne virksomhed. Det kan derfor frygtes, at opvejningen af denne ene virksomhed giver et for stort bidrag til den samlede størrelse af forgæves rekruttering, fordi opvejningen skal tage højde for bidrag fra udeladte virksomheder. Men da de udeladte virksomheder er mindre, er det sandsynligt, at deres forgæves rekruttering har et mindre omfang.

En rapportering til de regionale arbejdsmarkedsråd af de konkrete svar fra de største virksomheder vil også være relevant. Desuden vil en angivelse af, hvilke store virksomheder der ikke har svaret, også være relevant. Måske kan disse oplysninger bruges i de regionale arbejdsmarkedsråds løbende arbejde og forhåbentlig via den løbende kontakt til større virksomheder også bidrage til en forbedret svarprocent på længere sigt. En skønsmæssig angivelse fra de regionale arbejdsmarkedsråd eller jobcenter kunne også tænkes som et svar fra virksomheder, der af en eller anden grund ikke får svaret på RM's spørgeskema.

### 3.6 DETALJEREDE OPLYSNINGER OM SEKS STILLINGSKATEGORIER

I dette afsnit vil vi gå tæt på tre stillingskategorier, hvor der har været mange forgæves rekrutteringer i hele landet, og tre stillingskategorier, hvor der har været meget få. Stillingsbetegnelserne i de to grupper er udvalgt lidt tilfældigt, men de tre stillingsgrupper med mange forgæves forsøg ligger i toppen af stillingskategorier med allerflest forgæves rekrutteringsforsøg. De tre stillingskategorier med få forgæves forsøg er udvalgt i en meget større gruppe af stillingskategorier med få forgæves rekrutteringsforsøg.

#### TRE STILLINGSKATEGORIER MED ET STORT ANTAL FORGÆVES REKRUTTERINGER

Tabel 3.3 viser det estimerede antal forgæves rekrutteringer samt nedre og øvre 80-procents sikkerhedsgrenser for dette tal for tre stillingskategorier, hvor der var mange forgæves rekrutteringer i efteråret 2008.

TABEL 3.3

Antal forgæves rekrutteringer med tilhørende konfidensinterval for tre stillingskategorier med mange forgæves rekrutteringer i efteråret 2008.

	Mangel	Nedre 80 pct.	Øvre 80 pct.	Virksomheder med mangel	Kommentarer
<i>Stillingskategori</i>					
Sygeplejerske	1.051	667	1.434	Bilagstabel 5	Bilagstabel 6
Butiksassistent	965	825	1.104	Bilagstabel 7	Bilagstabel 8
Tjener	520	430	610	Bilagstabel 9	Bilagstabel 10

Bilagstabellerne 5-10 viser, som det fremgår af tabel 3.3, for hver af de tre stillingskategorier samtlige virksomheder i stikprøven, der har rapporteret forgæves rekrutteringsforsøg. Region, branche og de forskellige opgivelser af antal ansatte er også vist. Desuden er der vist oplysninger om RM's kontrolopkald.

Inspektion af bilagstabel 5 viser, at få meget store hospitaler melder om store antal forgæves rekrutteringer, mens andre store hospitaler melder om langt lavere antal forgæves rekrutteringer af sygeplejersker. RM har foretaget et antal genopkald til hospitaler, som især angiver et

meget begrænset antal forgæves rekrutteringer, men RM's noteringer i den forbindelse kaster ikke lys over den markante forskel, jf. bilagstabel 6. Der kan selvfølgelig være naturlige forklaringer på hospitalernes angivelser, som fx forskellig brug af vikarer fra bureauer. Hospitaler tilhører gruppen af komplekse virksomheder, hvorfor der kan være grund til at overveje dataindsamlingsprocessen, herunder i hvor høj grad det lykkes for alle hospitaler at få oplysninger ind fra samtlige afdelinger på et hospital. Andre fænomener kan naturligvis også være på spil som fx forskellig fokus på vigtigheden hos hospitalerne i at afgive den slags oplysninger så fyldestgørende som muligt. Visse hospitaler har måske også følt en interesse i at indberette høje tal.

Inspektion af bilagstabel 7 viser, at der slet ikke er nogen forskel i, hvor mange butiksassistenten små og store virksomheder forgæves har søgt. Noget lignende kan man sige om forgæves rekruttering af tjenere.

#### TRE STILLINGSKATEGORIER MED ET MINDRE ANTAL FORGÆVES REKRUTTERINGER

Vi har fundet tre stillingskategorier, hvor der kun er nogle få virksomheder, som forgæves har forsøgt at rekruttere nogle få medarbejdere, nemlig som flymekaniker, værkfører og byggetekniker. Det er ikke muligt at angive usikkerhed på de opregnede angivelser, fordi der er så få virksomheder, der har angivet forgæves rekrutteringsforsøg inden for de pågældende stillingskategorier.

##### FLYMEKANIKER:

Tre virksomheder har rapporteret en samlet mangel på 23, hvilket opvejet giver 111 forgæves rekrutteringer.



TABEL 3.4

Oplysninger om de tre virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt flymekanikere.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	8	1,43151	11,4521
2	Syddanmark	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	10	6,67843	66,7843
3	Syddanmark	Erhvervsservice	10-99	5	6,74485	33,7242

TABEL 3.5

RM's noteringer i forbindelse med kontrolopkald til de tre virksomheder, som forgæves har søgt flymekanikere.

Nr.	Tekst fra kontrolopkald
	De har søgt efter ca. 10 flymekanikere, men realistisk set vil det nok kun være muligt at få ansat 2 inden for det næste år.
2	
3	Forkerte oplysninger i vores data skal sættes til 100+. Tallene passer.

VÆRKFØRER, BYGGE OG ANLÆG:

Tre virksomheder har rapporteret en samlet mangel på 3, hvilket opvejet giver 9,4 forgæves rekrutteringer.

TABEL 3.6

Oplysninger om de tre virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt værkfører.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Man-gel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	1	1,4315	1,43151
2	Midtjylland	Bygge og anlæg	100-999	1	1,3334	1,33346
3	Syddanmark	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	1	6,6784	6,67843

Ingen kontrolopkald er gennemført for disse virksomheder.

Man kan undre sig over, at kun tre virksomheder angiver mangel på værkfører inden for bygge- og anlægssektoren. Måske angiver virksomhederne nærliggende stillingskategorier i stedet for værkfører.

BYGGETEKNIKER:

Fire virksomheder har rapporteret en samlet mangel på 7, hvilket opvejet giver 30,6 forgæves rekrutteringer.

TABEL 3.7

Oplysninger om de fire virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt byggeteknikere.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Bygge og anlæg	10-99	2	6,75959	13,5192
2	Midtjylland	Handel og transport mv.	100-999	1	1,24086	1,2409
3	Nordjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,42738	12,8548
4	Syddanmark	Offentlig administration	Over 1000	2	1,48663	2,9733



# BILAG

## BILAG 1: SPØRGESKEMAET, FORÅR 2009

VELKOMMEN TIL UNDERSØGELSEN OM  
REKRUTTERINGSSITUATIONEN PÅ DET DANSKE  
ARBEJDSMARKED

Tak, fordi du har valgt at deltage i undersøgelsen om rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Du går direkte til spørgsmålene ved at klikke på pilen i nederste højre hjørne.

Når du har svaret på spørgsmålet på en side, skal du klikke på pilen i nederste højre hjørne for at komme videre til næste side. Hvis du vil ændre dine svar, kan du gå tilbage til de foregående sider ved at klikke på pilen i nederste venstre hjørne.

Har du brug for hjælp til din besvarelse, er du velkommen til at kontakte Rambøll Management på tlf. 8944 7999 mellem 9:00 og 15:30 (hverdage). Du er også velkommen til at skrive en mail til: [skemasupport@r-m.com](mailto:skemasupport@r-m.com)

Dine svar behandles fortroligt.

Med venlig hilsen  
Rambøll Management

## REKRUTTERINGSSITUATIONEN PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Første kontakt:

Goddag mit navn er ..... Jeg ringer fra Rambøll Management. Vi gennemfører i øjeblikket en undersøgelse om rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Må jeg tale med den, der har ansvar for rekruttering af personale?

Kontakt til interviewperson:

Goddag mit navn er ..... Jeg ringer fra firmaet Rambøll Management. På vegne af Arbejdsmarkedsstyrelsen, gennemfører vi i øjeblikket en undersøgelse om rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked. Må jeg forstyrre dig 3-4 min. med nogle få spørgsmål i den anledning?

### **Ønsker du at deltage?**

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej

Hvis ”nej” til ønsker at deltage – modtager virksomheden alligevel spørgsmålet

### **1. Har virksomheden inden for de seneste to måneder forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere?**

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej, vi har heller ikke søgt efter nye medarbejdere
- (3) ☐ Nej, vi har fundet vores nye medarbejdere
- (4) ☐ Nej, vi har på forhånd opgivet at finde egnede kandidater
- (5) ☐ Virksomheden kan/vil ikke svare

### **Frafald**

- (1) ☐ Ukendt/ugyldigt telefonnummer
- (2) ☐ Brev retur og ukendt/ugyldigt telefonnummer (fjernes fra stikprøven i analysen)
- (3) ☐ Virksomheden er lukket (fjernes fra stikprøven i analysen)
- (4) ☐ Virksomheden har ingen ansatte

- (5) ☐ Det er ikke en virksomhed, men en privat husstand (fjernes fra stikprøven i analysen)
  - (6) ☐ Ingen kontakt mulig før efter indsamlingens afslutning (fredag den 3. april 2009)
  - (7) ☐ Interviewpersonen kan ikke tale dansk
  - (8) ☐ Vi kan ikke finde en person, der kan svare på spørgsmålene
  - (9) ☐ Interviewpersonen ønsker ikke at deltage
  - (10) ☐ Virksomheden er en dublet i forhold til ID-nummer (fjernes fra stikprøven i analysen):
- 

Hvis ”Ja” til ønsker at deltage

**1. Har virksomheden inden for de seneste to måneder forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere?**

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej, vi har heller ikke søgt efter nye medarbejdere
- (3) ☐ Nej, vi har fundet vores nye medarbejdere
- (4) ☐ Nej, vi har på forhånd opgivet at finde egnede kandidater

Det er meget vigtigt, at du læser følgende vejledning for at svare præcist på de følgende spørgsmål:

**Virksomheden:** Med virksomheden mener vi den del af virksomheden, som er beliggende på adressen:

>>Virksomhedsnavn<<

Eksempel: Forestil dig, at en virksomhed har et kontor i Jylland og et andet på Sjælland, og at brevet er sendt til det jyske kontor. I dette eksempel er spørgsmålet, om det jyske kontor forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere.

**Antal ansatte/medarbejdere:** I denne undersøgelse tæller vi antallet af personer, der modtager løn fra virksomheden. Der skal altså IKKE omregnes til fuldtidsansatte. For personligt ejede virksomheder indgår ejer og evt. medhjælpende ægtefælle IKKE i antal ansatte.

**Nye medarbejdere:** Med nye medarbejdere mener vi personer, som virksomheden ønsker at ansætte på almindelige vilkår, dvs. uden offentlige tilskud og i mere end en uge. Personer, der ansættes på deltid, tæller med. Eksempel: Hvis I har ledt efter en sekretær til 20 timer om ugen og ikke har fundet vedkommende, så svarer du ja.

**De seneste to måneder:** De to måneder opgøres efter tidspunktet for dine svar. Eksempel: Hvis du svarer den 20. februar, så spørger vi til perioden fra den 20. december til den 20. februar.

**Forgæves forsøg:** Med et forgæves forsøg menes, at virksomheden (jævnfør den tidligere forklaring) inden for de to seneste måneder har afsluttet en rekrutteringsproces uden at ansætte en person på almindelige vilkår.

**Kvalificeret arbejdskraft:** Hvis du eksempelvis har søgt en udlært tømrer, men i stedet har måttet ansætte en tømrerelev, er der tale om et forgæves rekrutteringsforsøg.

**2. Du kan her angive hvor mange personer, og indenfor hvilke kategorier, virksomheden forgæves har forsøgt at rekruttere i de seneste to måneder. Du kan vælge op til 10 forskellige personalekategorier.**

Ved at klikke på knappen "vælg personalekategori" kommer du til en oversigt over de forskellige stillingskategorier. Det er muligt at søge på bestemte stillingstyper eller følge biblioteksstrukturen til de faktiske stillingskategorier. Når du har fundet den korrekte stillingskategori, skal du vende tilbage til skemaet og angive et antal for den manglende arbejdskraft. Du kan få yderligere vejledning til udfyldelse af skemaet ved at [klikke her](#).

	Personalekategori	Antal
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10.	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### Midlertidig parkering af angivelse ved telefoninterview

(1) ☐ Antal og beskrivelse:

**Anfør kun stillingsbetegnelse og antal personer for de stillinger, som ikke allerede er anført på forrige side. For eksempel:**

Bygge og anlæg	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Jern, metal og auto	Svejseelev	5
Industriel produktion	<input type="text"/>	<input type="text"/>



	Stillingsbetegnelse	Antal personer
Sundhed, omsorg og personlig pleje	_____	_____
Undervisning og vejledning	_____	_____
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	_____	_____
Bygge og anlæg	_____	_____
Jern, metal og auto	_____	_____
Industriel produktion	_____	_____
Kontor, administration, regnskab og finans	_____	_____
Salg, indkøb og markedsføring	_____	_____
Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning	_____	_____
It og teleteknik	_____	_____
Transport, lager og maskinførere	_____	_____
Hotel, restauration, køkken, kantine	_____	_____
Rengøring, ejendomsservice og renovation	_____	_____
Design, formgivning og grafisk arbejde	_____	_____
Vagt, sikkerhed og overvågningsarbejde	_____	_____
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	_____	_____
Tekstil og beklædning	_____	_____
Nærings- og nydelsesmiddel	_____	_____
Træ, møbel, glas og keramik	_____	_____
Akademisk arbejde	_____	_____
Ledelse	_____	_____
Elever	_____	_____

**Du har oplyst, at I forgæves har forsøgt at rekruttere >>XX<< medarbejdere. Er du sikker på det tal?**

- (1) ☐ Ja - meget sikker  
(2) ☐ Ja - nogenlunde sikker  
(3) ☐ Nej

Hvis ”Ja – nogenlunde sikker” eller ”Nej”

**Vi vil gerne vide, hvor sikker du er på antallet. Hvor mange har I mindst forsøgt at rekruttere forgæves og hvor mange har I højest forsøgt at rekruttere forgæves?**

	Antal personer:
Mindst:	_____
Højest:	_____

**Er du sikker på, at jobtitlerne er dækkende for de personer, I forgæves har forsøgt at rekruttere?**

- (1) ☐ Ja - meget sikker
- (2) ☐ Ja - nogenlunde sikker
- (3) ☐ Nej

**3. Har den forgæves rekruttering betydet, at I har opgivet ordrer eller aktiviteter i de to måneder?**

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej
- (3) ☐ Ved ikke

**4. Hvor mange personer havde virksomheden ansat ved udgangen af 2008?**

Du bedes angive antallet af personer, der modtager løn fra virksomheden. Du skal ikke omregne antal ansatte til antal fuldtidsansatte. Hvis virksomheden har flere afdelinger, spørges til antal personer på den pågældende adresse/lokalitet.

### 5. Hvor mange personer har virksomheden ansat i dag?

Du bedes angive antallet af personer, der modtager løn fra virksomheden. Du skal ikke omregne antal ansatte til antal fuldtidsansatte. Hvis virksomheden har flere afdelinger, spørges til antal personer på den pågældende adresse/lokalitet.

---

Antal ansatte: \_\_\_\_\_

---

Antal ansatte i følge KOB: \_\_\_\_\_

>> antal fra KOB << \_\_\_\_\_

Hvis der er en markant  
afvigelse mellem det angivene  
antal ansatte og  
oplysningerne fra KOB  
spørges der til en eventuel  
forklaring: \_\_\_\_\_

Hvor sikker er du på, at  
respondentens angivelse af  
antal ansatte er korrekt? \_\_\_\_\_

---

### 6. Forventer du, at virksomheden om et år har det samme antal medarbejdere som i dag?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nej - flere medarbejdere
- (3) ☐ Nej - færre medarbejdere

Du er nu nået til det sidste spørgsmål, som du bedes besvare herunder.

**7. Inden for hvilke af følgende overordnede personalekategorier forventer du, at virksomheden vil øge eller reducere antallet af medarbejdere?** Angiv i felterne den forventede ændring i antallet  
Bemærk: Du bedes angive antal flere/færre i forhold til det nuværende antal

	Flere	Færre
Sundhed, omsorg og personlig pleje	_____	_____
Undervisning og vejledning	_____	_____
Pædagogisk, socialt og kirkeligt arbejde	_____	_____
Bygge og anlæg	_____	_____
Jern, metal og auto	_____	_____
Industriel produktion	_____	_____
Kontor, administration, regnskab og finans	_____	_____
Salg, indkøb og markedsføring	_____	_____
Medie, kultur, turisme, idræt og underholdning	_____	_____
It og teleteknik	_____	_____
Transport, post, lager- og maskinførerarbejde	_____	_____
Hotel, restauration, køkken, kantine	_____	_____
Rengøring, ejendomsservice og renovation	_____	_____
Design, formgivning og grafisk arbejde	_____	_____
Vagt, sikkerhed og overvågningsarbejde	_____	_____
Landbrug, skovbrug, gartneri, fiskeri og dyrepleje	_____	_____
Tekstil og beklædning	_____	_____
Nærings- og nydelsesmiddel	_____	_____
Træ, møbel, glas og keramik	_____	_____
Akademisk arbejde	_____	_____
Ledelse	_____	_____
Elever	_____	_____

Hvis du ønsker vejledning i hvilken af de overordnede personalekategorier en stillingsbetegnelse hører under, kan du søge i oversigten ved at trykke på knappen herunder:

Du har nu besvaret alle spørgsmål.

**Det er muligt, at vi inden for de næste 2-3 måneder har et par supplerende spørgsmål til din besvarelse. Må vi kontakte dig i den forbindelse?**

- (1) ☐ Ja  
(2) ☐ Nej

**Vi har i øjeblikket noteret følgende kontaktoplysninger:**

Titel: >>XX<<

Navn: >>XX<<

Telefonnummer: >>XX<<

**Hvis disse oplysninger ikke er korrekte, bedes du oplyse de korrekte oplysninger nedenfor:**

Titel: \_\_\_\_\_

Navn: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

Tak for dine svar.

Du kan nu lukke browseren.

Du kan udskrive din besvarelse ved at klikke på printerikonet:

## INTERVIEWERSPØRGSMÅL I FORBINDELSE MED GENKALD

### Genkald

- (1) ☐ Rettet interviewerfejl
- (2) ☐ Rettet respondentfejl
- (3) ☐ Rettet fejl som ikke entydigt kan placeres
- (4) ☐ Ingen fejlrettelse

### Initialer

---

### Kommentar til rettelse

	Rettet af interviewer	Ingen rettelse nødvendig	Ændr størrelse til 1-9 ansatte	Ændr størrelse til 10-99 ansatte	Ændr størrelse til 100+ ansatte	Efterbe- handles af konsulent
	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Til interviewer ved parkering af besvarelse:

Du har parkeret besvarelsen af spørgsmål 2 og du bedes vende tilbage til dette spørgsmål og fjerne kryds samt antal og beskrivelse ved spørgsmål 2.

BILAG 2: BILAGSTABELLER

BILAGSTABEL 1

Virksomhedssurveyens population, stikprøve, udvalgsprocent og vægt i efteråret 2008. Særskilt for de 240 strata.

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Sjælland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	1.697	79	4,655	21,48
Sjælland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	10-99	122	16	13,115	7,63
Sjælland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	Over 100	3	2	66,667	1,50
Sjælland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1-9	2.974	162	5,447	18,36
Sjælland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	1.325	193	14,566	6,87
Sjælland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 100	219	153	69,863	1,43
Sjælland	3 Bygge og anlæg	1-9	5.701	275	4,824	20,73
Sjælland	3 Bygge og anlæg	10-99	1.514	224	14,795	6,76
Sjælland	3 Bygge og anlæg	Over 100	73	49	67,123	1,49
Sjælland	4 Handel og transport mv.	1-9	19.440	939	4,830	20,70
Sjælland	4 Handel og transport mv.	10-99	4.271	605	14,165	7,06
Sjælland	4 Handel og transport mv.	Over 100	412	286	69,417	1,44
Sjælland	5 Information og kommunikation	1-9	2.842	128	4,504	22,21
Sjælland	5 Information og kommunikation	10-99	624	92	14,744	6,78
Sjælland	5 Information og kommunikation	Over 100	97	57	58,763	1,70
Sjælland	6 Finansiering og forsikring	1-9	2.472	88	3,560	28,09
Sjælland	6 Finansiering og forsikring	10-99	521	65	12,476	8,02
Sjælland	6 Finansiering og forsikring	Over 100	94	67	71,277	1,40
Sjælland	7 Ejendomshandel og udlejning	1-9	3.328	126	3,786	26,42
Sjælland	7 Ejendomshandel og udlejning	10-99	221	18	8,145	12,28
Sjælland	7 Ejendomshandel og udlejning	Over 100	17	10	58,824	1,70
Sjælland	8 Erhvervsservice	1-9	8.335	373	4,475	22,35
Sjælland	8 Erhvervsservice	10-99	1.587	219	13,800	7,25
Sjælland	8 Erhvervsservice	Over 100	204	154	75,490	1,32
Sjælland	9 Offentlig administration	1-9	127	3	2,362	42,34
Sjælland	9 Offentlig administration	10-99	193	19	9,845	10,16
Sjælland	9 Offentlig administration	Over 100	149	107	71,812	1,39
Sjælland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	1-9	131	2	1,527	65,51
Sjælland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	10-99	128	17	13,281	7,53
Sjælland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	Over 100	46	22	47,826	2,09
Sjælland	11 Grundskoler	1-9	85	6	7,059	14,17
Sjælland	11 Grundskoler	10-99	705	98	13,901	7,19
Sjælland	11 Grundskoler	Over 100	17	15	88,235	1,13
Sjælland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	1-9	124	6	4,839	20,67

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branch	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Sjælland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	10-99	205	25	12,195	8,20
Sjælland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	Over 100	63	54	85,714	1,17
Sjælland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	1-9	24	4	16,667	6,00
Sjælland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	10-99	92	17	18,478	5,41
Sjælland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	Over 100	62	48	77,419	1,29
Sjælland	14 Voksenundervisning mv.	1-9	366	15	4,098	24,40
Sjælland	14 Voksenundervisning mv.	10-99	127	19	14,961	6,68
Sjælland	14 Voksenundervisning mv.	Over 100	4	3	75,000	1,33
Sjælland	15 Hospitaler	1-9	13	7	53,846	1,86
Sjælland	15 Hospitaler	10-99	34	24	70,588	1,42
Sjælland	15 Hospitaler	Over 100	35	20	57,143	1,75
Sjælland	16 Læger, tandlæger mv.	1-9	2,913	152	5,218	19,17
Sjælland	16 Læger, tandlæger mv.	10-99	170	25	14,706	6,80
Sjælland	16 Læger, tandlæger mv.	Over 100	5	3	60,000	1,67
Sjælland	17 Plejehjem mv.	1-9	378	22	5,820	17,18
Sjælland	17 Plejehjem mv.	10-99	579	79	13,644	7,33
Sjælland	17 Plejehjem mv.	Over 100	144	98	68,056	1,47
Sjælland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	1-9	1,499	81	5,404	18,51
Sjælland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	10-99	2,124	322	15,160	6,60
Sjælland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	Over 100	31	17	54,839	1,82
Sjælland	19 Kultur, fritid og anden service	1-9	3,312	163	4,921	20,32
Sjælland	19 Kultur, fritid og anden service	10-99	473	63	13,319	7,51
Sjælland	19 Kultur, fritid og anden service	Over 100	35	28	80,000	1,25
Sjælland	20 Uoplyst aktivitet	1-9	668	24	3,593	27,84
Sjælland	20 Uoplyst aktivitet	10-99	85	6	7,059	14,17
Sjælland	20 Uoplyst aktivitet	Over 100	11	3	27,273	3,67
Midtjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	2,686	156	5,808	17,22
Midtjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	10-99	118	20	16,949	5,90
Midtjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	Over 100	2	2	100,000	1,00
Midtjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1-9	1,955	113	5,780	17,30
Midtjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	1,302	211	16,206	6,17
Midtjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 100	232	175	75,431	1,33
Midtjylland	3 Bygge og anlæg	1-9	3,010	165	5,482	18,24
Midtjylland	3 Bygge og anlæg	10-99	907	139	15,325	6,53
Midtjylland	3 Bygge og anlæg	Over 100	24	18	75,000	1,33
Midtjylland	4 Handel og transport mv.	1-9	9,509	528	5,553	18,01
Midtjylland	4 Handel og transport mv.	10-99	2,108	328	15,560	6,43
Midtjylland	4 Handel og transport mv.	Over 100	134	108	80,597	1,24
Midtjylland	5 Information og kommunikation	1-9	651	32	4,916	20,35



BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Midtjylland	5 Information og kommunikation	10-99	178	25	14,045	7,12
Midtjylland	5 Information og kommunikation	Over 100	19	13	68,421	1,46
Midtjylland	6 Finansiering og forsikring	1-9	1.136	47	4,137	24,17
Midtjylland	6 Finansiering og forsikring	10-99	258	31	12,016	8,32
Midtjylland	6 Finansiering og forsikring	Over 100	19	14	73,684	1,36
Midtjylland	7 Ejendomshandel og udløjning	1-9	1.315	60	4,563	21,92
Midtjylland	7 Ejendomshandel og udløjning	10-99	106	14	13,208	7,57
Midtjylland	7 Ejendomshandel og udløjning	Over 100	2	1	50,000	2,00
Midtjylland	8 Erhvervsservice	1-9	3.013	156	5,178	19,32
Midtjylland	8 Erhvervsservice	10-99	704	116	16,477	6,07
Midtjylland	8 Erhvervsservice	Over 100	56	41	73,214	1,37
Midtjylland	9 Offentlig administration	1-9	66	2	3,030	33,00
Midtjylland	9 Offentlig administration	10-99	86	6	6,977	14,33
Midtjylland	9 Offentlig administration	Over 100	52	31	59,615	1,68
Midtjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	1-9	101	4	3,960	25,25
Midtjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	10-99	68	9	13,235	7,56
Midtjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	Over 100	14	7	50,000	2,00
Midtjylland	11 Grundskoler	1-9	42	2	4,762	21,00
Midtjylland	11 Grundskoler	10-99	451	68	15,078	6,63
Midtjylland	11 Grundskoler	Over 100	5	4	80,000	1,25
Midtjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	1-9	102	5	4,902	20,40
Midtjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	10-99	150	23	15,333	6,52
Midtjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	Over 100	27	20	74,074	1,35
Midtjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	1-9	59	1	1,695	59,01
Midtjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	10-99	71	10	14,085	7,10
Midtjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	Over 100	20	13	65,000	1,54
Midtjylland	14 Voksenundervisning mv.	1-9	145	6	4,138	24,17
Midtjylland	14 Voksenundervisning mv.	10-99	46	8	17,391	5,75
Midtjylland	14 Voksenundervisning mv.	Over 100	2	2	100,000	1,00
Midtjylland	15 Hospitaler	1-9	35	26	74,286	1,35
Midtjylland	15 Hospitaler	10-99	17	16	94,118	1,06
Midtjylland	15 Hospitaler	Over 100	12	12	100,000	1,00
Midtjylland	16 Læger, tandlæger mv.	1-9	1.185	70	5,907	16,93
Midtjylland	16 Læger, tandlæger mv.	10-99	99	16	16,162	6,19
Midtjylland	16 Læger, tandlæger mv.	Over 100	1	1	100,000	1,00
Midtjylland	17 Plejehjem mv.	1-9	186	8	4,301	23,25
Midtjylland	17 Plejehjem mv.	10-99	363	57	15,702	6,37
Midtjylland	17 Plejehjem mv.	Over 100	57	42	73,684	1,36
Midtjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	1-9	822	48	5,839	17,13

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Midtjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	10-99	979	150	15,322	653
Midtjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	Over 100	28	18	64,286	156
Midtjylland	19 Kultur, fritid og anden service	1-9	1.970	105	5,330	18,76
Midtjylland	19 Kultur, fritid og anden service	10-99	188	30	15,957	6,27
Midtjylland	19 Kultur, fritid og anden service	Over 100	11	8	72,727	1,38
Midtjylland	20 Uoplyst aktivitet	1-9	275	14	5,091	19,64
Midtjylland	20 Uoplyst aktivitet	10-99	27	3	11,111	9,00
Midtjylland	20 Uoplyst aktivitet	Over 100	3	1	33,333	3,00
Nordjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	1.724	97	5,626	17,77
Nordjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	10-99	50	7	14,000	7,14
Nordjylland	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	Over 100	1	1	100,000	1,00
Nordjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1-9	875	49	5,600	17,86
Nordjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	614	92	14,984	6,67
Nordjylland	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 100	112	89	79,464	1,26
Nordjylland	3 Bygge og anlæg	1-9	1.459	72	4,935	20,27
Nordjylland	3 Bygge og anlæg	10-99	426	64	15,023	6,66
Nordjylland	3 Bygge og anlæg	Over 100	18	14	77,778	1,29
Nordjylland	4 Handel og transport mv.	1-9	4.518	262	5,799	17,25
Nordjylland	4 Handel og transport mv.	10-99	1.009	157	15,560	6,43
Nordjylland	4 Handel og transport mv.	Over 100	39	33	84,615	1,18
Nordjylland	5 Information og kommunikation	1-9	253	16	6,324	15,81
Nordjylland	5 Information og kommunikation	10-99	59	11	18,644	5,36
Nordjylland	5 Information og kommunikation	Over 100	6	5	83,333	1,20
Nordjylland	6 Finansiering og forsikring	1-9	516	25	4,845	20,64
Nordjylland	6 Finansiering og forsikring	10-99	108	15	13,889	7,20
Nordjylland	6 Finansiering og forsikring	Over 100	12	11	91,667	1,09
Nordjylland	7 Ejendomshandel og udlejning	1-9	572	30	5,245	19,07
Nordjylland	7 Ejendomshandel og udlejning	10-99	36	6	16,667	6,00
Nordjylland	7 Ejendomshandel og udlejning	Over 100	2	0	0,000	,
Nordjylland	8 Erhvervsservice	1-9	1.177	56	4,758	21,02
Nordjylland	8 Erhvervsservice	10-99	247	37	14,980	6,68
Nordjylland	8 Erhvervsservice	Over 100	14	11	78,571	1,27
Nordjylland	9 Offentlig administration	1-9	42	1	2,381	42,00
Nordjylland	9 Offentlig administration	10-99	42	3	7,143	14,00
Nordjylland	9 Offentlig administration	Over 100	21	16	76,190	1,31
Nordjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	1-9	65	3	4,615	21,67
Nordjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	10-99	35	4	11,429	8,75
Nordjylland	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	Over 100	5	5	100,000	1,00
Nordjylland	11 Grundskoler	1-9	26	1	3,846	26,00

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Nordjylland	11 Grundskoler	10-99	234	33	14,103	7,09
Nordjylland	11 Grundskoler	Over 100	4	1	25,000	4,00
Nordjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	1-9	44	2	4,545	22,00
Nordjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	10-99	61	9	14,754	6,78
Nordjylland	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	Over 100	13	11	84,615	1,18
Nordjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	1-9	0	.	.	.
Nordjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	10-99	12	0	0,000	.
Nordjylland	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	Over 100	15	12	80,000	1,25
Nordjylland	14 Voksenundervisning mv.	1-9	86	6	6,977	14,33
Nordjylland	14 Voksenundervisning mv.	10-99	22	2	9,091	11,00
Nordjylland	14 Voksenundervisning mv.	Over 100	0	.	.	.
Nordjylland	15 Hospitaler	1-9	1	1	100,000	1,00
Nordjylland	15 Hospitaler	10-99	4	2	50,000	2,00
Nordjylland	15 Hospitaler	Over 100	6	6	100,000	1,00
Nordjylland	16 Læger, tandlæger mv.	1-9	531	33	6,215	16,09
Nordjylland	16 Læger, tandlæger mv.	10-99	52	5	9,615	10,40
Nordjylland	16 Læger, tandlæger mv.	Over 100	1	1	100,000	1,00
Nordjylland	17 Plejehjem mv.	1-9	119	7	5,882	17,00
Nordjylland	17 Plejehjem mv.	10-99	267	36	13,483	7,42
Nordjylland	17 Plejehjem mv.	Over 100	31	21	67,742	1,48
Nordjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	1-9	527	27	5,123	19,52
Nordjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	10-99	312	38	12,179	8,21
Nordjylland	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	Over 100	2	0	0,000	.
Nordjylland	19 Kultur, fritid og anden service	1-9	1,035	57	5,507	18,16
Nordjylland	19 Kultur, fritid og anden service	10-99	88	15	17,045	5,87
Nordjylland	19 Kultur, fritid og anden service	Over 100	4	3	75,000	1,33
Nordjylland	20 Uoplyst aktivitet	1-9	120	4	3,333	30,00
Nordjylland	20 Uoplyst aktivitet	10-99	20	1	5,000	20,00
Nordjylland	20 Uoplyst aktivitet	Over 100	0	.	.	.
Syddanmark	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	2,736	143	5,227	19,13
Syddanmark	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	10-99	157	25	15,924	6,28
Syddanmark	1 Landbrug, skovbrug og fiskeri	Over 100	2	2	100,000	1,00
Syddanmark	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1-9	1,807	110	6,087	16,43
Syddanmark	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	1,202	180	14,975	6,68
Syddanmark	2 Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 100	232	178	76,724	1,30
Syddanmark	3 Bygge og anlæg	1-9	2,971	168	5,655	17,69
Syddanmark	3 Bygge og anlæg	10-99	885	146	16,497	6,06
Syddanmark	3 Bygge og anlæg	Over 100	26	21	80,769	1,24
Syddanmark	4 Handel og transport mv.	1-9	9,201	501	5,445	18,37

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Syddanmark	4 Handel og transport mv.	10-99	2.113	335	15.854	6,31
Syddanmark	4 Handel og transport mv.	Over 100	149	115	77.181	1,30
Syddanmark	5 Information og kommunikation	1-9	502	27	5.378	18,59
Syddanmark	5 Information og kommunikation	10-99	110	17	15.455	6,47
Syddanmark	5 Information og kommunikation	Over 100	10	6	60.000	1,67
Syddanmark	6 Finansiering og forsikring	1-9	1.137	51	4.485	22,30
Syddanmark	6 Finansiering og forsikring	10-99	201	33	16.418	6,09
Syddanmark	6 Finansiering og forsikring	Over 100	12	8	66.667	1,50
Syddanmark	7 Ejendomshandel og udlejning	1-9	1.244	55	4.421	22,62
Syddanmark	7 Ejendomshandel og udlejning	10-99	84	13	15.476	6,46
Syddanmark	7 Ejendomshandel og udlejning	Over 100	2	1	50.000	2,00
Syddanmark	8 Erhvervsservice	1-9	2.574	145	5.633	17,75
Syddanmark	8 Erhvervsservice	10-99	580	86	14.828	6,74
Syddanmark	8 Erhvervsservice	Over 100	34	21	61.765	1,62
Syddanmark	9 Offentlig administration	1-9	79	4	5.063	19,75
Syddanmark	9 Offentlig administration	10-99	107	8	7.477	13,38
Syddanmark	9 Offentlig administration	Over 100	55	37	67.273	1,49
Syddanmark	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	1-9	103	8	7.767	12,88
Syddanmark	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	10-99	81	11	13.580	7,36
Syddanmark	10 Forsvar, politi og retsvæsen mv.	Over 100	13	10	76.923	1,30
Syddanmark	11 Grundskoler	1-9	40	3	7.500	13,33
Syddanmark	11 Grundskoler	10-99	468	80	17.094	5,85
Syddanmark	11 Grundskoler	Over 100	12	7	58.333	1,71
Syddanmark	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	1-9	72	6	8.333	12,00
Syddanmark	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	10-99	120	23	19.167	5,22
Syddanmark	12 Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	Over 100	31	26	83.871	1,19
Syddanmark	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	1-9	6	1	16.667	6,00
Syddanmark	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	10-99	24	3	12.500	8,00
Syddanmark	13 Videregående uddannelsesinstitutioner	Over 100	7	3	42.857	2,33
Syddanmark	14 Voksenundervisning mv.	1-9	141	5	3.546	28,20
Syddanmark	14 Voksenundervisning mv.	10-99	50	7	14.000	7,14
Syddanmark	14 Voksenundervisning mv.	Over 100	2	1	50.000	2,00
Syddanmark	15 Hospitaler	1-9	8	5	62.500	1,60
Syddanmark	15 Hospitaler	10-99	6	3	50.000	2,00
Syddanmark	15 Hospitaler	Over 100	20	9	45.000	2,22
Syddanmark	16 Læger, tandlæger mv.	1-9	1.152	77	6.684	14,96
Syddanmark	16 Læger, tandlæger mv.	10-99	89	13	14.607	6,85
Syddanmark	16 Læger, tandlæger mv.	Over 100	3	1	33.333	3,00
Syddanmark	17 Plejehjem mv.	1-9	247	12	4.858	20,59

BILAGSTABEL 1 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Syddanmark	17 Plejehjem mv.	10-99	389	60	15,424	6,48
Syddanmark	17 Plejehjem mv.	Over 100	75	49	65,333	1,53
Syddanmark	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	1-9	952	51	5,357	18,67
Syddanmark	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	10-99	676	106	15,680	6,38
Syddanmark	18 Daginstitutioner og dagcentre mv.	Over 100	5	2	40,000	2,50
Syddanmark	19 Kultur, fritid og anden service	1-9	1.771	105	5,929	16,87
Syddanmark	19 Kultur, fritid og anden service	10-99	174	28	16,092	6,21
Syddanmark	19 Kultur, fritid og anden service	Over 100	8	7	87,500	1,14
Syddanmark	20 Uoplyst aktivitet	1-9	241	9	3,734	26,78
Syddanmark	20 Uoplyst aktivitet	10-99	28	3	10,714	9,33
Syddanmark	20 Uoplyst aktivitet	Over 100	5	3	60,000	1,67

## BILAGSTABEL 2

Virksomhedssurveyens population, stikprøve, udvalgsprocent og vægt i efteråret 2008. Særskilt for 320 strata ved en alternativ stratificering.

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Sjælland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	100-999	3	2	66,667	1.50000
Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	203	142	69,951	1.42958
Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 1000	16	11	68,750	1.45455
Sjælland	Bygge og anlæg	100-999	66	47	71,212	1.40426
Sjælland	Bygge og anlæg	Over 1000	7	2	28,571	3.50000
Sjælland	Handel og transport mv.	100-999	372	264	70,968	1.40909
Sjælland	Handel og transport mv.	Over 1000	40	23	57,500	1.73913
Sjælland	Information og kommunikation	100-999	88	54	61,364	1.62963
Sjælland	Information og kommunikation	Over 1000	9	3	33,333	3.00000
Sjælland	Finansiering og forsikring	100-999	79	56	70,886	1.41071
Sjælland	Finansiering og forsikring	Over 1000	15	9	60,000	1.66667
Sjælland	Ejendomshandel og udlejning	100-999	17	10	58,824	1.70000
Sjælland	Erhvervsservice	100-999	187	139	74,332	1.34532
Sjælland	Erhvervsservice	Over 1000	17	14	82,353	1.21429
Sjælland	Offentlig administration	100-999	102	63	61,765	1.61905
Sjælland	Offentlig administration	Over 1000	47	44	93,617	1.06818
Sjælland	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	100-999	41	19	46,341	2.15789
Sjælland	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	Over 1000	5	3	60,000	1.66667
Sjælland	Grundskoler	100-999	17	15	88,235	1.13333
Sjælland	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	100-999	63	54	85,714	1.16667
Sjælland	Videregående uddannelsesinstitutioner	100-999	61	47	77,049	1.29787
Sjælland	Videregående uddannelsesinstitutioner	Over 1000	1	1	100,000	1.00000
Sjælland	Voksenundervisning mv.	100-999	4	3	75,000	1.33333
Sjælland	Hospitalet	100-999	21	12	57,143	1.75000
Sjælland	Hospitalet	Over 1000	14	8	57,143	1.75000
Sjælland	Læger, tandlæger mv.	100-999	5	3	60,000	1.66667
Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	144	98	68,056	1.46939
Sjælland	Daginstitutioner og dagcentre mv.	100-999	30	16	53,333	1.87500
Sjælland	Daginstitutioner og dagcentre mv.	Over 1000	1	1	100,000	1.00000
Sjælland	Kultur, fritid og anden service	100-999	33	26	78,788	1.26923
Sjælland	Kultur, fritid og anden service	Over 1000	2	2	100,000	1.00000
Sjælland	Uoplyst aktivitet	100-999	8	2	25,000	4.00000
Sjælland	Uoplyst aktivitet	Over 1000	3	1	33,333	3.00000
Midtjylland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	100-999	2	2	100,000	1.00000
Midtjylland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	221	166	75,113	1.33133
Midtjylland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 1000	11	9	81,818	1.22222
Midtjylland	Bygge og anlæg	100-999	23	17	73,913	1.35294
Midtjylland	Bygge og anlæg	Over 1000	1	1	100,000	1.00000

BILAGSTABEL 2 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Midtjylland	Handel og transport mv.	100-999	128	104	81,250	1,23077
Midtjylland	Handel og transport mv.	Over 1000	6	4	66,667	1,50000
Midtjylland	Information og kommunikation	100-999	18	13	72,222	1,38462
Midtjylland	Information og kommunikation	Over 1000	1	.	.	.
Midtjylland	Finansiering og forsikring	100-999	18	13	72,222	1,38462
Midtjylland	Finansiering og forsikring	Over 1000	1	1	100,000	1,00000
Midtjylland	Ejendomsandel og udlejning	100-999	2	1	50,000	2,00000
Midtjylland	Erhvervs-service	100-999	54	41	75,926	1,31707
Midtjylland	Erhvervs-service	Over 1000	2	.	.	.
Midtjylland	Offentlig administration	100-999	33	14	42,424	2,35714
Midtjylland	Offentlig administration	Over 1000	19	17	89,474	1,11765
Midtjylland	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	100-999	14	7	50,000	2,00000
Midtjylland	Grundskoler	100-999	5	4	80,000	1,25000
Midtjylland	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	100-999	27	20	74,074	1,35000
Midtjylland	Videregående uddannelsesinstitutioner	100-999	20	13	65,000	1,53846
Midtjylland	Voksenundervisning mv.	100-999	2	2	100,000	1,00000
Midtjylland	Hospitaler	100-999	5	5	100,000	1,00000
Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	7	7	100,000	1,00000
Midtjylland	Læger, tandlæger mv.	100-999	1	1	100,000	1,00000
Midtjylland	Plejehjem mv.	100-999	57	42	73,684	1,35714
Midtjylland	Daginstitutioner og dagcentre mv.	100-999	28	18	64,286	1,55556
Midtjylland	Kultur, fritid og anden service	100-999	11	8	72,727	1,37500
Midtjylland	Uoplyst aktivitet	100-999	3	1	33,333	3,00000
Nordjylland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	100-999	1	1	100,000	1,00000
Nordjylland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	112	89	79,464	1,25843
Nordjylland	Bygge og anlæg	100-999	18	14	77,778	1,28571
Nordjylland	Handel og transport mv.	100-999	38	31	81,579	1,22581
Nordjylland	Handel og transport mv.	Over 1000	1	1	100,000	1,00000
Nordjylland	Information og kommunikation	100-999	6	5	83,333	1,20000
Nordjylland	Finansiering og forsikring	100-999	11	10	90,909	1,10000
Nordjylland	Finansiering og forsikring	Over 1000	1	1	100,000	1,00000
Nordjylland	Ejendomsandel og udlejning	100-999	2	.	.	.
Nordjylland	Erhvervs-service	100-999	14	11	78,571	1,27273
Nordjylland	Offentlig administration	100-999	10	6	60,000	1,66667
Nordjylland	Offentlig administration	Over 1000	11	10	90,909	1,10000
Nordjylland	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	100-999	5	5	100,000	1,00000
Nordjylland	Grundskoler	100-999	4	1	25,000	4,00000
Nordjylland	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	100-999	13	11	84,615	1,18182
Nordjylland	Videregående uddannelsesinstitutioner	100-999	15	12	80,000	1,25000
Nordjylland	Hospitaler	100-999	5	5	100,000	1,00000

BILAGSTABEL 2 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Population	Stikprøve	Udvalgsprocent	Vægt
Nordjylland	Hospitaler	Over 1000	1	1	100,000	1,00000
Nordjylland	Læger, tandlæger mv.	100-999	1	1	100,000	1,00000
Nordjylland	Plejhjem mv.	100-999	31	21	67,742	1,47619
Nordjylland	Daginstitutioner og dagcentre mv.	100-999	2	.	.	.
Nordjylland	Kultur, fritid og anden service	100-999	4	3	75,000	1,33333
Syddanmark	Landbrug, skovbrug og fiskeri	100-999	2	2	100,000	1,00000
Syddanmark	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	100-999	220	168	76,364	1,30952
Syddanmark	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	Over 1000	12	9	75,000	1,33333
Syddanmark	Bygge og anlæg	100-999	25	20	80,000	1,25000
Syddanmark	Bygge og anlæg	Over 1000	1	1	100,000	1,00000
Syddanmark	Handel og transport mv.	100-999	147	112	76,190	1,31250
Syddanmark	Handel og transport mv.	Over 1000	2	2	100,000	1,00000
Syddanmark	Information og kommunikation	100-999	10	6	60,000	1,66667
Syddanmark	Finansiering og forsikring	100-999	11	8	72,727	1,37500
Syddanmark	Finansiering og forsikring	Over 1000	1	.	.	.
Syddanmark	Ejendomshandel og udlejning	100-999	2	1	50,000	2,00000
Syddanmark	Erhvervsservice	100-999	34	21	61,765	1,61905
Syddanmark	Offentlig administration	100-999	34	19	55,882	1,78947
Syddanmark	Offentlig administration	Over 1000	21	18	85,714	1,16667
Syddanmark	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	100-999	13	10	76,923	1,30000
Syddanmark	Grundskoler	100-999	12	7	58,333	1,71429
Syddanmark	Gymnasier og erhvervsfaglige skoler	100-999	31	26	83,871	1,19231
Syddanmark	Videregående uddannelsesinstitutioner	100-999	7	3	42,857	2,33333
Syddanmark	Voksenundervisning mv.	100-999	2	1	50,000	2,00000
Syddanmark	Hospitaler	100-999	14	5	35,714	2,80000
Syddanmark	Hospitaler	Over 1000	6	4	66,667	1,50000
Syddanmark	Læger, tandlæger mv.	100-999	3	1	33,333	3,00000
Syddanmark	Plejhjem mv.	100-999	75	49	65,333	1,53061
Syddanmark	Daginstitutioner og dagcentre mv.	100-999	5	2	40,000	2,50000
Syddanmark	Kultur, fritid og anden service	100-999	8	7	87,500	1,14286
Syddanmark	Uoplyst aktivitet	100-999	5	3	60,000	1,66667



## 78

Samtlige virksomheder i surveyen efteråret 2008, som får opregnet sine oplyste antal forgæves rekrutteringer (bidrag) til mindst 50.

Region	Branche	Ansatte	Samlet mangel	Vægt	Bidrag
Sjælland	Hospitaller	Over 1000	29	1.7502	50.755
Midtjylland	Læger, tandlæger mv.	1-9	3	16.9302	50.791
Sjælland	Offentlig administration	10-99	5	10.1589	50.794
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	3	17.2460	51.738
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	3	17.2460	51.738
Midtjylland	Bygge og anlæg	10-99	8	6.5258	52.207
Midtjylland	Grundskoler	10-99	8	6.6330	53.064
Nordjylland	Erhvervsservice	10-99	8	6.6763	53.411
Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	3	18.0112	54.034
Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	3	18.0112	54.034
Sjælland	Bygge og anlæg	10-99	8	6.7596	54.077
Syddanmark	Bygge og anlæg	10-99	9	6.0622	54.560
Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	3	18.3671	55.101
Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	3	18.3671	55.101
Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	3	18.3671	55.101
Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	3	18.3671	55.101
Sjælland	Uoplyst aktivitet	1-9	2	27.8361	55.672
Sjælland	Finansiering og forsikring	10-99	7	8.0162	56.113
Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	8	7.0602	56.482
Nordjylland	Ejendomshandel og udlejning	1-9	3	19.0685	57.206
Sjælland	Læger, tandlæger mv.	1-9	3	19.1664	57.499
Midtjylland	Erhvervsservice	1-9	3	19.3160	57.948
Midtjylland	Erhvervsservice	1-9	3	19.3160	57.948
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	8	7.2473	57.978
Midtjylland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	10	6.1712	61.712
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	3	20.7049	62.115
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	3	20.7049	62.115
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	3	20.7049	62.115
Nordjylland	Hospitaller	Over 1000	63	1.0001	63.006
Nordjylland	Handel og transport mv.	10-99	10	6.4274	64.274
Nordjylland	Bygge og anlæg	10-99	10	6.6569	66.569
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	3	22.2053	66.616
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	3	22.2053	66.616
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	3	22.2053	66.616
Syddanmark	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	10	6.6784	66.784
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	3	22.3480	67.044
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	3	22.3480	67.044
Syddanmark	Erhvervsservice	10-99	10	6.7448	67.448

BILAGSTABEL 3 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Samlet mangel	Vægt	Bidrag
Sjælland	Bygge og anlæg	10-99	10	6,7596	67,596
Sjælland	Information og kommunikation	10-99	10	6,7833	67,833
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	4	17,2460	68,984
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	4	17,2460	68,984
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	4	17,2460	68,984
Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	70	1,0001	70,007
Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	10	7,0602	70,602
Syddanmark	Bygge og anlæg	1-9	4	17,6863	70,745
Sjælland	Uoplyst aktivitet	10-99	5	14,1681	70,840
Syddanmark	Erhvervsservice	1-9	4	17,7535	71,014
Nordjylland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	4	17,7749	71,100
Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	4	18,0112	72,045
Nordjylland	Kultur, fritid og anden service	1-9	4	18,1597	72,639
Midtjylland	Bygge og anlæg	1-9	4	18,2442	72,977
Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	1-9	4	18,3598	73,439
Syddanmark	Information og kommunikation	1-9	4	18,5944	74,378
Midtjylland	Kultur, fritid og anden service	1-9	4	18,7637	75,055
Sjælland	Læger, tandlæger mv.	1-9	4	19,1664	76,665
Midtjylland	Erhvervsservice	1-9	4	19,3160	77,264
Midtjylland	Erhvervsservice	1-9	4	19,3160	77,264
Midtjylland	Information og kommunikation	1-9	4	20,3457	81,383
Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	13	6,3081	82,005
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	4	20,7049	82,820
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	4	20,7049	82,820
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	4	20,7049	82,820
Nordjylland	Erhvervsservice	1-9	4	21,0199	84,080
Sjælland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	4	21,4831	85,932
Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	5	17,2460	86,230
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	13	6,7833	88,183
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	4	22,3480	89,392
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	4	22,3480	89,392
Sjælland	Erhvervsservice	1-9	4	22,3480	89,392
Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	5	18,0112	90,056
Syddanmark	Offentlig administration	10-99	7	13,3763	93,634
Syddanmark	Landbrug, skovbrug og fiskeri	1-9	5	19,1347	95,674
Nordjylland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	15	6,6746	100,119
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	5	20,7049	103,525
Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	5	20,7049	103,525
Syddanmark	Erhvervsservice	1-9	6	17,7535	106,521
Sjælland	Hospitaler	Over 1000	62	1,7502	108,511

BILAGSTABEL 3 (FORTSAT)

Region	Branche	Ansatte	Samlet mangel	Vægt	Bidrag
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	5	22.2053	111.026
Sjælland	Finansiering og forsikring	1-9	4	28.0937	112.375
Syddanmark	Hospitaler	Over 1000	57	2.2224	126.679
Syddanmark	Forsvar, politi og retsvæsen mv.	100-999	100	1.3001	130.013
Sjælland	Bygge og anlæg	10-99	20	6.7596	135.192
Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	24	6.4275	154.259
Sjælland	Hospitaler	Over 1000	128	1.7502	224.022
Sjælland	Information og kommunikation	1-9	12	22.2053	266.464
Sjælland	Hospitaler	Over 1000	370	1.7502	647.563

Anm.: Vægten er RM's oprindeligt beregnede.

#### BILAGSTABEL 4

RM'skommentarer i forbindelse med kontrolopkald til 37 virksomheder blandt de 87 virksomheder i bilagstabel 3, som RM har kontrolopkaldt i henhold til sine egne procedurer for kontrolopkald.

Har rettet det til, at de kun har søgt 8-10 elektrikere, og at de forventer at være 10 ekstra elektrikere om et år.
De 8 der mangler er deltid. Så derfor det store tal.
Har ringet og fået bekræftet tallene, så ingen fejl.
Jeg har ikke kunne få fat i nogen, der er telefonsvarer på. Men det ser ud, som om xxx har haft snakket med og bekræftet, der ingen fejl var, da han har krydset af i Ingen fejlrettelse, det har han [...]
Antal ansatte er korrekt.
29/10: Interviewer 1: Talte med xxx. er info. Han kunne bekræfte tallene.
Virksomheden var placeret i forkert kategori.
Forkerte oplysninger i vores system. Skal stå som 100+.
Forsøgt kontaktet (xxx chefsygeplejerske), venter på genkald.
Antallet af medarbejdere ved udgangen af 2007 var ikke helt rigtigt, ellers alt o.k. 28/10: Interviewer: Talte med xxx. Tallene stemmer. (Virksomheden har inden for den seneste tid fået [...])
De tømrer, de forgæves har forsøgt at ansætte, er til et projektarbejde, der varer en måneds tid.
Stillinger sat under forkerte kategorier.
De har søgt efter ca. 10 flymekanikere, men realistisk set vil det nok kun være muligt at få ansat 2 inden for det næste år.
Forkerte oplysninger i vores data, skal sættes til 100+. Tallene passer.
De bliver færre om 1 år og ikke flere, som der stod i besvarelsen.
Det er de faktiske tal, blev jeg fortalt. Ingen fejl.
Har 5. november talt med løn- og personalechef xxx, som bekræfter de afgivne tal.
Tallene passer fint, der er altid meget udskiftning på virksomheden, og de er mange ansatte. Ingen fejl.
Angivelsen var helt korrekt – virksomheden manglede 4 chauffører heraf to på deltid – og hen over sommeren havde det været umuligt at få ansøgere til stillingerne.
Lille rettelse i antal af mislykket rekruttering, ellers o.k.
Det store antal ansatte skyldes, at virksomheden er overtaget af et andet firma og nu ligger på xxx nr. xx.
Forkerte oplysninger i vores system. De skal være 100+. Så stemmer tallene også. Har ringet, og tallene er for adressen.
5. november 2009. Talt med xxx, og hun bekræfter, at det kan passe, at de forgæves har søgt 4 dyrepassere inden for de seneste måneder.
Forkerte oplysninger i vores database om ansatte. Skal stå til 10-99.
Kan ikke få fat i nogen, der be- eller afkræfter tallene. Har ringet flere gange direkte til den personaleansvarlige, men han svarer ikke. Vi retter vores oplysninger om antal ansatte, da vi har fået nogle m [...]
Forkert antal ansatte opgivet i vores system. Skal sættes til 10-99.
Antal ansatte nu, i 2007, og forventet antal ansatte om et år rettet. Der er også rettet i antal forgæves søgte medarbejdere og antal.
Talte med firmaet. Tallene stemmer.
Forkerte oplysninger i vores system om ansatte. Skal være 10-99.

#### BILAGSTABEL 4 (FORTSAT)

---

28/10: Interviewer 1: Firmaet regner med at fortsætte med de medarbejdere, som de har nu. Firmaet kan ikke komme med et kvalificeret gæt på, eventuelt hvor mange flere medarbejdere man vil have behov for. Dette [...]

---

Mail sendt til xxx. Kære xxx I forbindelse med Arbejdsmarkesstyrelsens halvårlige undersøgelse af manglen på arbejdskraft, har vi registreret at xxx Hospital inden for de [...]

---

Har ringet og tjekket alle tal, og de stemmer, da de er i høj vækst.

---

5. november. Tjekket og besluttet ikke at flytte eller ændre.

---

De skulle bruges til et projekt, som forløb over en kortere periode.

---

Jeg har prøvet at få fat i den eneste, der kan be- eller afkræfte tallene. xxx kunne ikke træffes i dag. Der er kun én omstilling, og der er ingen andre end rette, der kan svare på disse simple spørgsmål.

---

De har haft et rekrutteringsforløb i gang de seneste to måneder for 12 programmører, men da det drejer sig om specialister, så er de meget svære at få fat i. De håber på at få 12 nye medarbejdere, men [...]

---

Interviewer 2: Sendt mail efterfølgende rettelse 5. nov 08. Interviewer 3 telefonisk kontakt, vakancer indskrevet i forhold til xxx oprindeligt fremsendte opgørelse over manglende personale.

---

# BILAGSTABEL 5

Oplysninger om samtlige virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt sygeplejersker.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Offentlig administration	100-999	1	1,39266	1,393
2	Sjælland	Gymnasier og erhvervsfaglige	100-999	1	1,16678	1,167
3	Sjælland	Hospitaler	10 til 99	7	1,41681	9,918
4	Sjælland	Hospitaler	10 til 99	15	1,41681	21,252
5	Sjælland	Hospitaler	100-999	1	1,75017	1,750
6	Sjælland	Hospitaler	100-999	6	1,75017	10,501
7	Sjælland	Hospitaler	100-999	2	1,75017	3,500
8	Sjælland	Hospitaler	100-999	4	1,75017	7,001
9	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	5	1,75017	8,751
10	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	245	1,75017	428,792
11	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	20	1,75017	35,003
12	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	60	1,75017	105,010
13	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	90	1,75017	157,515
14	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	9	1,75017	15,752
15	Sjælland	Hospitaler	Over 1000	1	1,75017	1,750
16	Sjælland	Plejehjem mv.	10 til 99	1	7,32983	7,330
17	Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	2	1,46953	2,939
18	Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	2	1,46953	2,939
19	Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	2	1,46953	2,939
20	Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	2	1,46953	2,939
21	Sjælland	Plejehjem mv.	100-999	1	1,46953	1,470
22	Sjælland	Daginstitutioner og dagcentre	100-999	2	1,82371	3,647
23	Midtjylland	Hospitaler	1 til 9	1	1,34629	1,346
24	Midtjylland	Hospitaler	10 til 99	1	1,06260	1,063
25	Midtjylland	Hospitaler	10 til 99	1	1,06260	1,063
26	Midtjylland	Hospitaler	100-999	1	1,00010	1,000
27	Midtjylland	Hospitaler	100-999	15	1,00010	15,001
28	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	10	1,00010	10,001
29	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	7	1,00010	7,001
30	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	8	1,00010	8,001
31	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	12	1,00010	12,001
32	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	4	1,00010	4,000
33	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	26	1,00010	26,003
34	Midtjylland	Hospitaler	Over 1000	5	1,00010	5,000
35	Midtjylland	Plejehjem mv.	10 til 99	1	6,36904	6,369
36	Midtjylland	Plejehjem mv.	100-999	1	1,35728	1,357
37	Midtjylland	Daginstitutioner og dagcentre	100-999	1	1,55571	1,556
38	Midtjylland	Daginstitutioner og dagcentre	100-999	1	1,55571	1,556
39	Nordjylland	Hospitaler	10 til 99	6	2,00020	12,001
40	Nordjylland	Hospitaler	100-999	10	1,00010	10,001
41	Nordjylland	Hospitaler	100-999	10	1,00010	10,001

BILAGSTABEL 5 (FORTSAT)

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
42	Nordjylland	Hospitaler	Over 1000	5	1,00010	5,000
43	Nordjylland	Plejhjem mv.	100-999	2	1,47634	2,953
44	Syddanmark	Offentlig administration	100-999	1	1,48663	1,487
45	Syddanmark	Hospitaler	100-999	2	2,22244	4,445
46	Syddanmark	Hospitaler	Over 1000	27	2,22244	60,006
47	Syddanmark	Plejhjem mv.	100-999	2	1,53076	3,062
48	Syddanmark	Plejhjem mv.	100-999	1	1,53076	1,531
49	Syddanmark	Plejhjem mv.	100-999	2	1,53076	3,062
50	Syddanmark	Plejhjem mv.	100-999	1	1,53076	1,531

BILAGSTABEL 6

RM's noteringer i forbindelse med kontrolopkald til virksomheder, som forgæves har søgt sygeplejersker.

Nr.	Tekst fra kontrolopkald
10	Interviewer 2: Sendt mail efterfølgende rettelse 5. nov. 08. Interviewer 3: telefonisk kontakt, vakancer indskrevet i forhold til xxx oprindeligt fremsendte opgørelse over manglende personale.
12	Mail sendt til xxx. Kære xxx. I forbindelse med Arbejdsmarkedsstyrelsens halvårslige undersøgelse af manglen på arbejdskraft, har vi registreret at xxx Hospital inden for de [...]
14	Har 5. november fremsendt mail. Kære xxx I forbindelse med Arbejdsmarkedsstyrelsens halvårslige undersøgelse af manglen på arbejdskraft, har vi registreret, at xxx Hospital, [...]
29	Kontaktet personalechef xxx pr. mail – oplyst om samlet mangel + opfordret ham til rettelse, hvis det ikke stemmer overens med hans overblik.
31	Opfølgning på mangel – træffes først efter frokost. Genkald her. – gået til møder resten af dagen nu – mail sendt til personalechef xxx.
33	Har 5. november talt med løn- og personalechef xxx, som bekræfter de afgivne tal.
42	Forsøgt kontaktet xxx (chefsyeplejerske). Venter på genkald.

# BILAGSTABEL 7

Oplysninger om samtlige virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt butiksassistenter.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Man- gel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	10-99	2	6,8660	13,7319
2	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
3	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
4	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
5	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
6	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
7	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
8	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
9	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
10	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
11	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
12	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
13	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
14	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
15	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
16	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
17	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
18	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	5	7,0602	35,3010
19	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
20	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
21	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
22	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	3	7,0602	21,1806
23	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	2	7,0602	14,1204
24	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
25	Sjælland	Handel og transport mv.	100-999	5	1,4407	7,2035
26	Sjælland	Handel og transport mv.	100-999	2	1,4407	2,8814
27	Sjælland	Handel og transport mv.	100-999	3	1,4407	4,3221
28	Sjælland	Handel og transport mv.	100-999	1	1,4407	1,4407
29	Sjælland	Erhvervsservice	1-9	3	22,3480	67,0441
30	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	2	18,0112	36,0225
31	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	3	18,0112	54,0337
32	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	18,0112	18,0112
33	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	2	18,0112	36,0225
34	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	18,0112	18,0112
35	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	18,0112	18,0112
36	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	2	18,0112	36,0225
37	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	18,0112	18,0112
38	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,4275	12,8549
39	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	1	6,4275	6,4275
40	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	1	6,4275	6,4275
41	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,4275	12,8549
42	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,4275	12,8549
43	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	3	6,4275	19,2824
44	Midtjylland	Handel og transport mv.	100-999	2	1,2409	2,4817



BILAGSTABEL 7 (FORTSAT)

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Man-gel	Vægt	Bidrag
45	Nordjylland	Handel og transport mv.	100-999	3	1,1819	3,5458
46	Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	2	18,3671	36,7341
47	Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	2	18,3671	36,7341
48	Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	1	18,3671	18,3671

BILAGSTABEL 8

RM's noteringer i forbindelse med kontrolopkald til virksomheder, som forgæves har søgt butiksassistenter.

Nr.	Tekst fra kontrolopkald.
15	Har fået et mere præcist bud på, hvor mange medarbejdere de forgæves har forsøgt at rekruttere.
27	Tallene stemmer.
36	Forkert antal ansatte opgivet i vores system. Skal sættes til 10-99.

BILAGSTABEL 9

Oplysninger om samtlige virksomheder i stikprøven, som forgæves har søgt tjenere.

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
1	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
2	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
3	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
4	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
5	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
6	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
7	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
8	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	2	20,7049	41,4098
9	Sjælland	Handel og transport mv.	1-9	1	20,7049	20,7049
10	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	1	7,0602	7,0602
11	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	4	7,0602	28,2408
12	Sjælland	Handel og transport mv.	10-99	2	7,0602	14,1204
13	Midtjylland	Landbrug, skovbrug og fiskeri	10-99	1	5,9006	5,9006
14	Midtjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	18,0112	18,0112
15	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,4275	12,8549
16	Midtjylland	Handel og transport mv.	10-99	2	6,4275	12,8549
17	Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	17,2460	17,2460
18	Nordjylland	Handel og transport mv.	1-9	1	17,2460	17,2460
19	Nordjylland	Handel og transport mv.	10-99	1	6,4274	6,4274

BILAGSTABEL 9 (FORTSAT)

Nr.	Region	Branche	Antal ansatte	Mangel	Vægt	Bidrag
20	Nordjylland	Handel og transport mv.	10-99	1	6,4274	6,4274
21	Nordjylland	Handel og transport mv.	10-99	1	6,4274	6,4274
22	Nordjylland	Ejendomshandel og udlejning	10-99	1	6,0006	6,0006
23	Nordjylland	Kultur, fritid og anden service	1-9	2	18,1597	36,3193
24	Syddanmark	Handel og transport mv.	1-9	1	18,3671	18,3671
25	Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	1	6,3081	6,3081
26	Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	3	6,3081	18,9242
27	Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	1	6,3081	6,3081
28	Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	2	6,3081	12,6162
29	Syddanmark	Handel og transport mv.	10-99	1	6,3081	6,3081
30	Syddanmark	Handel og transport mv.	100-999	1	1,2958	1,2958
31	Syddanmark	Erhvervsservice	10-99	1	6,7448	6,7448

BILAGSTABEL 10

RM's noteringer i forbindelse med kontrolopkald til virksomheder, som forgæves har søgt tjenere.

Nummer	Tekst fra kontrolopkald.
11	Jeg har ikke kunne få fat i nogen, der er telefonsvarer på. Men det ser ud, som om xxx har haft snakket med og bekræftet, der ingen fejl var, da han har krydset af i Ingen fejlrettelse, det har han [...]
23	Lille rettelse i antal af mislykket rekruttering, ellers o.k.



## SFI-RAPPORTER SIDEN 2008

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 08:01 Amilon, Anna: *Danskernes forventninger til pension*. 151 s. ISBN: 978-87-7487-885-8. Kr. 150,00.
- 08:02 Jæger, Mads M.: *Mere attraktive almene boliger? Effektevaluering af Omprioriteringsloven 2000*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-886-5. Kr. 100,00.
- 08:03 Rosenstock, M., Jensen, S., Boll, J., Holt, H. & Wiese, N.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2007*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-887-2. Kr. 198,00.
- 08:04 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Fokus på demens. Evaluering af en efteruddannelse i forebyggende hjemmebesøg*. 62 s. ISBN: 978-87-7487-888-9. Netpublikation.
- 08:05 Thorgaard, C.H. & Hougaard, I.B.: *Metoder til kvalitet i aldreplejen. Evaluering af et metodeudviklingsprojekt*. 76 s. ISBN: 978-87-7487-889-6. Kr. 80,00.
- 08:06 Olsen, B.M. & Dahl, K.M.: *Fritidsliv i børnehøjde. Beretninger fra udsatte børn*. 124 s. ISBN: 978-87-7487-890-2. Kr. 125,00.

- 08:07 Høgelund, J., Boll, J., Skou, M. & Jensen, S.: *Effekter af ændringer i sygedagpengeloven*. 178 s. ISBN: 978-87-7487-891-9. Kr. 175,00.
- 08:08 Bach, H.B.: *Livet efter en ulykke. Arbejdsliv og forsørgelse efter en ulykke, som blev vurderet i arbejdsskadestyrelsen*. 114 s. ISBN: 978-87-7487-892-6. Kr. 100,00.
- 08:09 Christensen, G.: *Hvorfor lejere bliver sat ud af deres boliger. Og konsekvenserne af en udsættelse*. 268 s. ISBN 978-87-7487-894-0. Kr. 238,00.
- 08:10 Larsen, B., Schademan, H.K. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-893-3. Kr. 180,00.
- 08:11 Jørgensen, M.: *Danskernes indbetalinger til pension. Hvordan påvirker tilknytningen til arbejdsmarkedet de fremtidige pensioner?* 222 s. ISBN: 978-87-7487-895-7. Kr. 220,00.
- 08:12 Filges, T.: *Virksomheders rekruttering*. ISBN: 978-87-7487-901-5. 146 s. Kr. 150,00.
- 08:13 Bonfils, I.S., Bengtsson, S. & Olsen, L. (red.): *Handicap og ligebehandling i praksis*. 175 s. ISBN 978-87-7487-897-1. Kr. 180,00.
- 08:14 Andersen, D.: *Anbragte børn i tal. Kvantitative analyser af data om børn, der er anbragt uden for hjemmet med fokus på skolegang. Delrapport 1*. 76 s. ISBN 978-87-7487-899-5. Netpublikation.
- 08:15 Mortensen, M.D. & Neerbek, M.N.: *Fokus på skolegang ved visitation til anbringelse uden for hjemmet. Delrapport 2*. 126 s. ISBN 978-87-7487-900-8. Kr. 125,00.
- 08:16 Mattsson, C., Hestbæk, A-D. & Andersen, A.R.: *11-årige børns hverdagsliv og trivsel. Resultater fra SFT's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 181 s. ISBN: 978-87-7487-902-2. Kr. 180,00.
- 08:17 Bach, H.B. & Larsen, B.: *300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere*. 138 s. ISBN 87-7487-903-9. Kr. 140,00.
- 08:18 Bengtsson, S.: *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. 259 s. ISBN 978-87-7487-904-6. Kr. 260,00.
- 08:19 Beer, F., Winter, S.C., Skou, M.H., Stigaard, M.V., Henriksen, A.C. & Friisberg, N.: *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af "Flere i arbejde" før strukturreformen*. 289 s. ISBN 978-87-7487-905-3. Kr. 278,00

- 08:20 Skou, M.H., Winter, S.C. & Beer, F.: *Udlitring af sagsbehandling. Andre aktører i beskæftigelsesindsatsen*. 208 s. ISBN: 978-87-7487-906-0. Kr. 210,00
- 08:21 Ottosen, M.H. & Christensen, P.S.: *Anbragte børns sundhed og skolegang. Udviklingen efter anbringelsesreformen*. 129 s. ISBN 978-87-7487-907-7. Kr. 130,00.
- 08:22 Klitgaard, C. & Damgaard, B.: *Integrations- og oplæringsstillinger i kommunerne*. 97 s. ISBN: 978-87-7487-908-4. Kr. 100,00.
- 08:23 Egelund, T., Andersen, D., Hestbæk, A.-D., Lausten, M., Knudsen, L., Fuglsang Olsen, R. & Gerstoft, F.: *Anbragte børns udvikling og vilkår. Resultater fra SFI's Forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 327 s. ISBN 978-87-7487-910-7. Kr. 298,00.
- 08:24 Emerek, R., & Holt, H.: *Lige muligheder – Frie valg? Om det kønspolitiske arbejdsmarked gennem et årti*. 369 s. ISBN: 978-87-7487-911-4. Kr. 360,00.
- 08:25 Perthou, A.S., Mortensen, M.D. & Andersen, D.: *Skolegang under anbringelse. Delrapport 3*. 121 s. ISBN: 978-87-7487-913-8. Kr. 120,00.
- 08:26 Andersen, D., Mortensen, M.D., Perthou, A.S. & Neerbek, M.N.: *Anbragte børns undervisning. Sammenfatning af tre delrapporter*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-914-5. Kr. 70,00.
- 08:27 Nielsen, C. & Heidemann, J.: *Pengespil blandt unge. En rapport om 12-17-åriges spilvaner*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-915-2. Kr. 120.
- 08:28 Deding, M. & Larsen, M.: *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. 197 s. ISBN: 978-87-7487-916-9. Kr. 190,00.
- 08:29 Amilon, A., Bingley, P. & Nielsen T.H.: *Opsat folkepension. Øger den arbejdsudbuddet?* 166 s. ISBN: 978-87-7487-917-6. Kr. 170,00.
- 08:30 Bengtsson, T.T., Knudsen, L., Nielsen, V.L.: *Kortlægning af kommunernes foranstaltninger til udsatte unge*. 199 s. ISBN: 978-87-7487-918-3.
- 08:31 Wüst, M., Thorsager, L. & Bengtsson S.: *Indsatsen over for børn med handicap og træningsbehov*. 117 s. ISBN: 978-87-7487-919-0. Kr. 120.
- 08:32 Kløft Schademan, H., Jensen, S., Thuesen, F. & Holt, H.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2008*. 202 s. ISBN: 978-87-7487-920-6. Kr. 200.

- 08:33 Mattsson, C. & Munk, M.D.: *Social uddannelsesmobilitet på kandidat- og forskeruddannelser*. 77 s. ISBN: 978-87-7487-921-3. Netpublikation.
- 08:34 Baviskar, S. & Dahl, K.M.: *11-årige børns fritid og trivsel*. 159 s. ISBN: 978-87-7487-922-0. Kr. 160.
- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqutariillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En registeranalyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00
- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evalueringsaf jobcentrenes ligestillingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.
- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingsstilbud til opiatmisbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden, En komparativ undersøgelse af lovgrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.

- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport.* 397 s. 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation.* 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.
- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008.* 111 s. 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.
- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet.* 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end dansk. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995.* 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G., Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt.* 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning.* 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje.* 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt.* 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmonstret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen.* 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Scademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D.: *Virksomheders sociale engagement.* 185 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.



09:31 Bach, H.B. & Milhøj, A.: *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-959-6. Kr. 100.

# REVIEW AF ARBEJDSMARKEDSSTYRELSENS SURVEY OM REKRUTTERING

Arbejdsmarkedsstyrelsen har bestilt konsulentfirmaet Rambøll Management til to gange årligt at gennemføre en survey om danske virksomheders rekruttering af medarbejdere.

I dette review gennemgår og vurderer SFI surveyens design, herunder udformningen af spørgeskemaer og vejledninger, dataindsamlingsprocessen, stikprøveundersøgelsen og databehandlingen.

SFI vurderer, at spørgeskemaer og vejledninger overordnet er overskuelige og velstrukturerede. Dog er der nogle sproglige tvetydigheder, som bør udbedres, ligesom vejledningen til interviewerne bør redigeres og præciseres, så usikkerhed og misforståelser undgås.

SFI vurderer desuden, at stikprøven er veldokumenteret og egnet til formålet, men anbefaler, at Arbejdsmarkedsstyrelsen i samarbejde med Rambøll Management udvider mulighederne for at forfine stikprøvestratificeringen.